

CYFRYZACJA A PARTYCYPACJA PRACOWNIKÓW:

Jakie są opinie związków
zawodowych, pracowników na
poziomie przedsiębiorstwa
i pracowników wykonujących pracę
za pośrednictwem platform
cyfrowych w Europie

– RAPORT DLA ETUC –

wrzesień 2018 r.

ECKHARD VOSS / HANNAH RIEDE

Raport podsumowujący wyniki ankiety online ETUC na temat sprawiedliwej cyfryzacji i partycypacji pracowników oraz inne działania związane z projektem „Partycypacja pracowników kluczem do sprawiedliwej cyfryzacji” („Workers Participation – A key to Fair Digitalisation”, VS/2014/0490)



Wstęp

Gdy ETUC rozpoczęła dyskusję o kwestiach związanych z cyfryzacją, w niektórych krajach debata na ten temat była dość szeroka, a w innych – debata publiczna nie istniała. Na szczęblu europejskim Komisja Europejska nadała ton swoimi komunikatami w sprawie „gospodarki współpracy” i „platform cyfrowych”, które zostały omówione w Parlamencie Europejskim. Komisja postrzegła gospodarkę platformową głównie jako źródło rozwoju i zatrudnienia, pomijając często negatywne aspekty tego rozwiązania. Komisja wołała wywoływać euforię i reklamowała cyfryzację jako sposób na przeciwdziałanie bezrobociu i spowolnieniu gospodarki. To Parlament wziął pod uwagę obie perspektywy – możliwości i zagrożenia, i zwrócił się do Komisji o przekazanie dodatkowych informacji i danych oraz zastanowienie się nad możliwością złagodzenia negatywnych aspektów związanych z platformami cyfrowymi na drodze dyrektywy. Pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych nie byli – i często nadal nie są – objęci przepisami prawa pracy lub przepisami dotyczącymi układów zbiorowych, rzadko mają dostęp do ubezpieczenia społecznego, płatnego urlopu, szkoleń itp., co jest spowodowane tym, że platformy zobowiązują pracowników do rejestrowania się jako osoby samozatrudnione.

Z uwagi na to, że ETUC również dostrzega potrzebę dostępu do większej ilości dowodów, opracowaliśmy badanie internetowe – pierwszą ogólnoeuropejską ankietę internetową na temat cyfryzacji – aby dowiedzieć się w szczególności, co dzieje się w przedsiębiorstwach w Europie. Głównym celem badania było lepsze poznanie wyzwań i praktyk dotyczących przedstawicieli pracowników na poziomie hali produkcyjnej, związkowców i członków rad zakładowych, europejskich rad zakładowych lub rad nadzorczych. Wskaźnik uczestnictwa w badaniu był dużo wyższy niż oczekiwano – ostatecznie w ankiecie wzięło udział ponad 1500 osób z całej Europy, które udzieliły interesujących odpowiedzi. Tego właśnie dotyczy ten raport. Bardzo dziękujemy Eckhardowi Vossowi za opracowanie i uruchomienie badania oraz przygotowanie tego raportu.

W ankiecie znajduje się także mniejsza sekcja dla pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Wyniki pokazują, że potencjał związków zawodowych jest wyższy niż oczekiwano. Pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych są, z jednej strony, pracownikami globalnymi, którzy zajmują się, na przykład, projektowaniem oprogramowania i mogą pracować z dowolnego miejsca na świecie. Z drugiej strony, pracują oni w takich sektorach, jak sprzętanie, transport, dostarczanie żywności czy podobne usługi świadczone lokalnie. Większość uczestników badania pochodzi z tej drugiej grupy. Problemy lokalnych usługodawców mogą zostać poruszone w drodze dyrektywy unijnej, która byłaby następnym, wyraźnie potrzebnym krokiem w kierunku ochrony pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych.

Cyfryzacja to coś więcej niż tylko slogan. Jest i pozostanie ona głównym tematem wielu debat z uwagi, na przykład, na szybki rozwój sztucznej inteligencji, któremu towarzyszy wiele pytań natury społecznej, etycznej, a nawet filozoficznej, a także ze względu na cyfrowych asystentów, łańcuch bloków, inżynierię genetyczną, przyszłość pracy, roboty współpracujące.

Partycypacja pracowników jest i pozostanie istotna z punktu widzenia kształtowania sprawiedliwej cyfryzacji i przyszłości cyfrowej pracy; była ona punktem wyjściowym ankiety i pozostaje kluczowym przesłaniem europejskich związków zawodowych. Nie będzie sprawiedliwej cyfryzacji bez odpowiedniej i obowiązkowej partycypacji pracowników!

Peter Scherrer, zastępca sekretarza generalnego ETUC

Wolfgang Kowalsky, starszy doradca ETUC

Treść

Wstęp	2
Wstęp	4
Projekt ETUC i ankieta.....	4
Projekt i metodologia badania	5
Treść raportu.....	6
1 Uczestnicy badania	6
2 Cyfryzacja to coś więcej niż tylko modne słowo!	10
3 Możliwości i zagrożenia: Wiele będzie zależeć od dobrych bądź złych warunków ramowych	11
Więcej możliwości czy zagrożeń?.....	11
Skonkretyzowane możliwości i zagrożenia: Miejsca pracy i czas pracy najwyżej na liście	14
Znaczące różnice między krajami pod względem możliwości i zagrożeń	16
4 Cyfryzacja jako temat związany z partycypacją pracowników – wyniki, które powinny budzić obawy 17	17
Polityka publiczna w zakresie cyfryzacji: Ogólne niezadowolenie i niepokojące luki w zakresie zaangażowania związków zawodowych i partycypacji	17
Europa Północna i Południowa oraz Zachodnia i Wschodnia jest podzielona pod względem informowania, przeprowadzania konsultacji, reprezentacji pracowników na poziomie zarządu i rokowań zbiorowych	19
Układy zbiorowe dotyczące problemów związanych z cyfryzacją – trudna rzeczywistość kontrastuje z pilnymi potrzebami.....	22
5 Kształtowanie godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych – istotne tematy, doświadczenia i praktyki	24
Ważne kwestie partycypacji pracowników związane z cyfryzacją: Powolny i nierówny proces kształtowania przyszłości pracy	24
Strategie biznesowe i cyfrowe modele biznesowe	27
Wprowadzenie nowych technologii.....	29
Czas pracy, telepraca i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	31
Prawo do przebywania offline	35
Szkolenia i kwalifikacje	36
Ochrona danych pracowników	38
Bezpieczeństwo zatrudnienia i socjalne – zastępowanie, przewidywanie i przyszłość pracy	40
Bezpieczeństwo i higiena pracy	42
Kompetencje i reprezentacja pracowników „peryferyjnych”	43
6 Także związki zawodowe muszą się przystosować!	45
Czy związki zawodowe powinny prowadzić więcej kampanii poświęconych cyfryzacji?	45
Zmiana praktyk organizowania się i rekrutacji członków	46
Zdobywanie nowych kompetencji i lepsze wykorzystanie technologii cyfrowych.....	46
7 Co myślą osoby pracujące za pośrednictwem platform cyfrowych i społecznościowych? Ważne przesłanie dla organizacji związkowych	48
Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, które wypełniły ankietę	48
Motywacje do pracy za pośrednictwem platform cyfrowych	50

Warunki pracy.....	51
Oczekiwania wobec związków zawodowych	53
Wnioski.....	55
Załącznik:	59
Przegląd seminariów grupowych	70

Wstęp

Projekt ETUC i ankieta

Cyfryzacja stała się jednym z najważniejszych haseł w debacie nad zmianami strukturalnymi w gospodarce, naszych społeczeństwach, a w szczególności – w świecie pracy. Szybkie zmiany wywołane przez technologie cyfrowe są źródłem możliwości, lecz wiążą się także z zagrożeniami. Kwestie związane z zagrożeniem dla istniejących miejsc pracy, warunkami pracy i perspektywami zatrudnienia należy rozstrzygać w drodze większego zaangażowania pracowników i związków zawodowych.

Niniejszy raport podsumowuje wyniki obszernego badania internetowego, które opracowano i przeprowadzono w okresie od czerwca 2017 r. do czerwca 2018 r. w kontekście projektu ETUC „*Partycypacja pracowników kluczem do uczciwej cyfryzacji*”.

Oprócz ankiety projekt obejmował dodatkowe działania, takie jak ekspertyzę naukową na podstawie badania źródeł wtórnych, ekspertyzę prawną dotyczącą pracy za pośrednictwem platform cyfrowych / crowdworkingu, wywiady z około 30 przedstawicielami pracowników w europejskich radach zakładowych i przedstawicielami pracowników na poziomie zarządu w większych korporacjach wielonarodowych, serię czterech warsztatów z krajowymi przedstawicielami ETUC / organizacjami członkowskimi ETUC i przedstawicielami przedsiębiorstw w Kopenhadze, Tallinie, Madrycie i Berlinie.¹ Celem tych działań ETUC jest **wzmocnienie głosu pracowników i związków zawodowych w debacie publicznej na temat cyfryzacji**.

Badanie ETUC jest obecnie z pewnością najbardziej kompleksowym przeglądem ocen, opinii i doświadczeń przedstawicieli związków zawodowych i pracowników przedsiębiorstw w odniesieniu do cyfryzacji i jej zróżnicowanego wpływu na zatrudnienie i pracę: W kontekście badania zebrano **ponad 1500 odpowiedzi** członków związków zawodowych i przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa z ponad 30 krajów europejskich, w tym **europejskich rad zakładowych i członków rad zakładowych spółek europejskich w ponad 220 przedsiębiorstwach międzynarodowych**.

Z ankiety wynika wyraźnie, że organizacje związków zawodowych, jak również przedstawiciele pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, są w pełni świadomi wyzwań związanych z cyfryzacją i domagają się silnego wpływu na kształtowanie procesów transformacji cyfrowej. Osobna część badania, przeznaczona dla **pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych**, dotyczyła postrzegania pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w odniesieniu do tej specyficznej formy pracy, oczekiwań w zakresie partycypacji pracowników oraz zasad i praktyk związków zawodowych. Komentarza na ten temat udzieliło ponad 50 pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych.

¹ W załączniku do niniejszego raportu znajduje się krótki przegląd programów warsztatów oraz krajów, które biorą w nich udział.

Zarówno badanie, jak i inne działania prowadzone w kontekście projektu ETUC², były skoncentrowane na partycypacji pracowników: W swojej [rezolucji w sprawie godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych](#) w czerwcu 2016 r. ETUC zażądała w szczególności „zwiększenia zakresu informowania i przeprowadzania konsultacji oraz wzmocnienia reprezentacji na poziomie zarządu w celu lepszego przewidywania zmian i zarządzania nimi, w szczególności pełnego przejścia na dobrą i godną pracę cyfrową”. Ponadto ETUC podkreśla, że przedstawiciele pracowników ogółem, jak również – w szczególności – na poziomie zarządów, powinni regularnie przyglądać się wprowadzaniu nowych technologii, outsourcingowi wewnętrznemu i zewnętrznemu oraz wykorzystywać rokowania zbiorowe do wprowadzania nowych praw związanych z cyfryzacją”. Na podstawie powyższych celów i kierunków projekt ETUC ma wzmocnić zdolność przewidywania zmian związanych z technologiami cyfrowymi i zarządzania tymi zmianami na poziomie przedsiębiorstwa i poza nim.

Projekt i metodologia badania

Badanie ETUC uruchomiono w formie wielojęzycznej ankiety online³ i skierowano do trzech rodzajów grup docelowych:

- przedstawiciele związków zawodowych stowarzyszonych z ETUC i/lub z europejskimi federacjami związków zawodowych z poszczególnych branż,
- przedstawiciele pracowników na poziomie przedsiębiorstwa na szczeblu krajowym i międzynarodowym, w tym członkowie europejskich rad zakładowych i rad zakładowych spółek europejskich, jak również przedstawiciele pracowników na poziomie zarządu,
- pracownicy za pośrednictwem platform cyfrowych.

Dla tych grup docelowych opracowano trzy różne ankiety, przy czym ankiety dla przedstawicieli związków zawodowych i przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa były dość podobne, natomiast ankieta dla pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych była opracowana konkretnie pod kątem tej grupy docelowej.

Celem dwóch ankiet skierowanych do przedstawicieli związków zawodowych i przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa było zebranie ocen i doświadczeń związanych z istotnymi wyzwaniami w zakresie nowych i przełomowych technologii oraz zmian w gospodarkach, na rynkach pracy i w miejscach pracy na skutek cyfryzacji. Jeśli chodzi o partycypację pracowników, głównym celem obu ankiet było zebranie danych na temat takich zagadnień, jak informowanie i przeprowadzanie konsultacji, rokowania zbiorowe od poziomu przedsiębiorstwa aż po poziom transnarodowy, a także zasady i strategie związków zawodowych w zakresie cyfryzacji.

Głównym celem ankiety dotyczącej pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych było zebranie informacji uzupełniających na temat tego rodzaju pracy, która jest bardzo niejednorodna pod względem profili zawodowych i świadczonych usług. W odróżnieniu od szeregu dotychczas przeprowadzonych ankiet badanie ETUC – oprócz takich kwestii, jak autopercepcja, profil pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, motywacja do podjęcia pracy za pośrednictwem platform cyfrowych lub aplikacji – było skoncentrowane na ocenie warunków pracy, jak również postrzegania związków zawodowych i organizacji zbiorowych. Te ostatnie aspekty decydują o wyjątkowym charakterze ankiety ETUC na tle innych ankiet.

² Oprócz ankiety projekt obejmował dodatkowe działania, takie jak ekspertyzę naukową na podstawie badania źródeł wtórnych, ekspertyzę prawną dotyczącą pracy za pośrednictwem platform cyfrowych / crowdworkingu, wywiady z około 30 przedstawicielami pracowników w europejskich radach zakładowych i przedstawicielami pracowników na poziomie zarządu w większych korporacjach wielonarodowych, serię czterech warsztatów z krajowymi przedstawicielami ETUC / organizacjami członkowskimi ETUC i przedstawicielami przedsiębiorstw w Kopenhadze, Tallinie, Madrycie i Berlinie..

³ Ankieta online była dostępna w 7 językach: angielskim, francuskim, niemieckim, hiszpańskim, włoskim, polskim i niderlandzkim.

Ankiety zostały opracowane wiosną 2017 r. w ścisłej współpracy z sekretariatem ETUC i grupą projektową złożoną z przedstawicieli europejskich federacji związków zawodowych z poszczególnych branż (ETUF). Badanie uruchomiono na początku czerwca 2018 r. i rozesłano do wszystkich organizacji członkowskich ETUC i ETUF na poziomie krajowym. Krajowe organizacje członków związków zawodowych rozpowszechniły również ankietę wśród swoich partnerów na poziomie sektora i przedsiębiorstwa. Badanie trwało rok i było również promowane podczas czterech warsztatów klastrowych ETUC, zorganizowanych w okresie od czerwca 2017 r. do czerwca 2018 r. Badanie zakończono na początku czerwca 2018 r.

Treść raportu

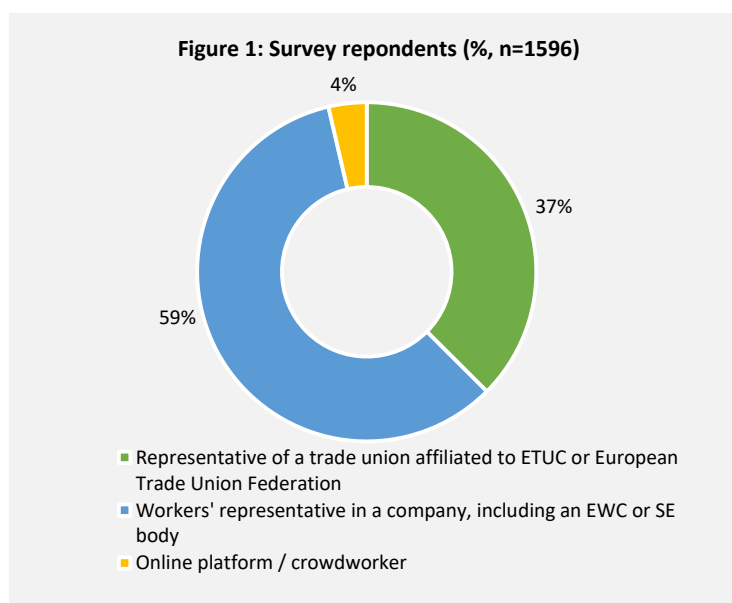
Niniejszy raport podsumuje najważniejsze wyniki ankiety ETUC. Początek raportu zawiera przegląd uczestników ankiety i podstawowych informacji na temat ich kraju, branży i przedsiębiorstwa (rozdział 1), natomiast w dalszej części raport odnosi się do postrzegania szeroko rozumianej cyfryzacji (rozdział 2), jak również możliwości i zagrożeń z perspektywy przedstawicieli organizacji związków zawodowych na poziomie krajowym i przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa (rozdział 3). Rozdziały 4 i 5 dotyczą partycypacji pracowników i cyfryzacji. Te główne części raportu podsumowują wyniki ankiety, jak również towarzyszące im wyniki wywiadów i warsztatów z uwzględnieniem różnych rodzajów partycypacji pracowników z perspektywy porównawczej kraju, a także kluczowe tematy i wyzwania oraz zakres ich uwzględnienia w zasadach związków zawodowych i praktykach dotyczących reprezentowania interesów na poziomie przedsiębiorstwa. Rozdział 6 raportu zawiera wyniki ankiety dotyczące potrzeby dostosowania praktyk i zasad związków zawodowych w świetle procesu transformacji cyfrowej. Wreszcie, rozdział 7 przedstawia istotne wnioski z badania pracowników zaangażowanych w pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, z uwzględnieniem ich opinii i oczekiwań dotyczących wsparcia i zasad związków zawodowych.

1 Uczestnicy badania

Ankieta ETUC była skierowana do trzech różnych grup docelowych: przedstawicieli związków zawodowych ETUC lub europejskich federacji związków zawodowych z poszczególnych branż, przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa oraz trzeciej grupy – pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych.

Prawie 60% wszystkich odpowiedzi w ankiecie (949) pochodziło od ciał przedstawicielskich pracowników

na poziomie przedsiębiorstwa. Grupa ta jest dość zróżnicowana: respondentami byli przewodniczący lub rzecznicy komitetów związków zawodowych przedsiębiorstw lub rad zakładowych na poziomie lokalnym, dość dużą liczbę respondentów stanowili także delegaci i przewodniczący ERZ – w badaniu wzięło udział

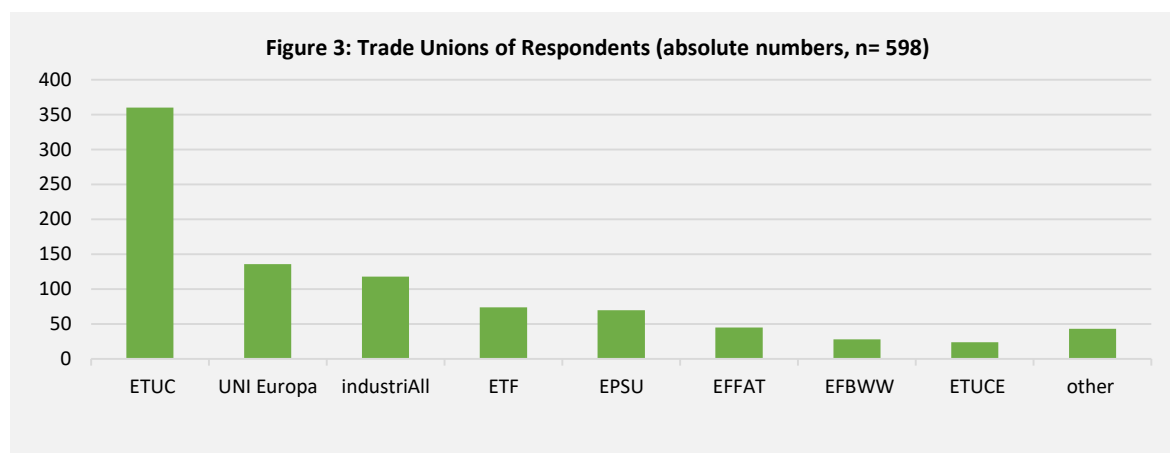
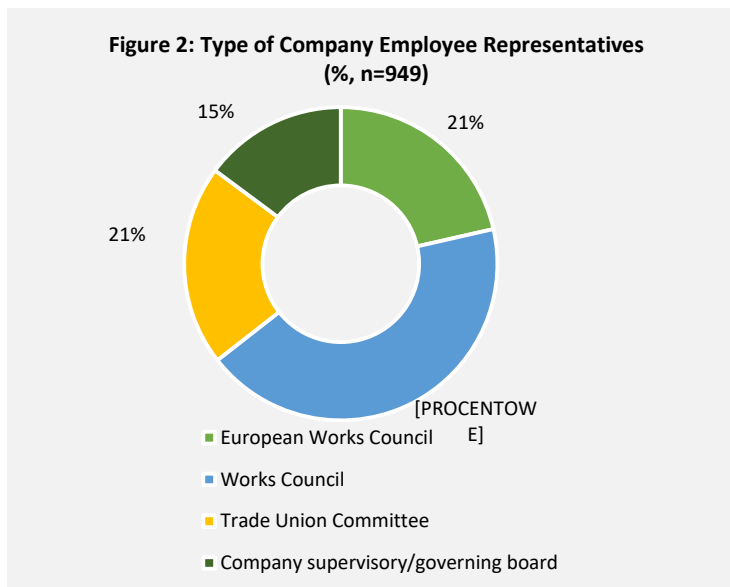


360 uczestników z 23 państw członkowskich, Norwegii i Szwajcarii, **reprezentujących ponad 200 europejskich rad zakładowych we wszystkich sektorach.**

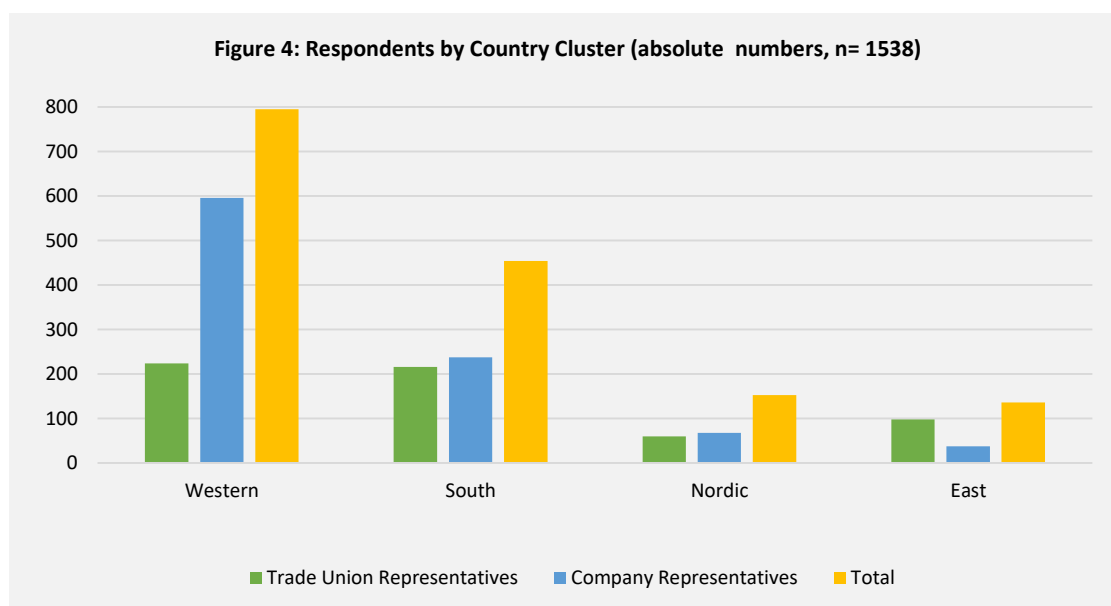
Ponadto ponad jedną czwartą (250) przedstawicieli pracowników biorących udział w ankiecie stanowili **przedstawiciele pracowników na poziomie zarządu**, w większości z Austrii i Niemiec, lecz także z takich krajów, jak Szwecja, Dania, Finlandia, Norwegia, Belgia, Holandia, Hiszpania, Czechy i Polska.

Odpowiedzi w ankiecie ETUC udzieliło prawie 600 przedstawicieli związków zawodowych ze wszystkich sektorów gospodarki. Choć około 60% wszystkich uczestników wskazało, że ich organizacja jest organizacją członkowską ETUC, odpowiedzi w ankiecie odzwierciedlają także siłę członkostwa europejskich federacji związków zawodowych z poszczególnych branż (ETUF): większość odpowiedzi pochodziła z dużych federacji usługowych

i produkcyjnych, UNI Europa i industriAll, a także z ETUF w branży transportowej (ETF), usług publicznych (EPSU), napojów i żywności (EFFAT), budowlanej (EFBWW) i edukacji (ETUCE).

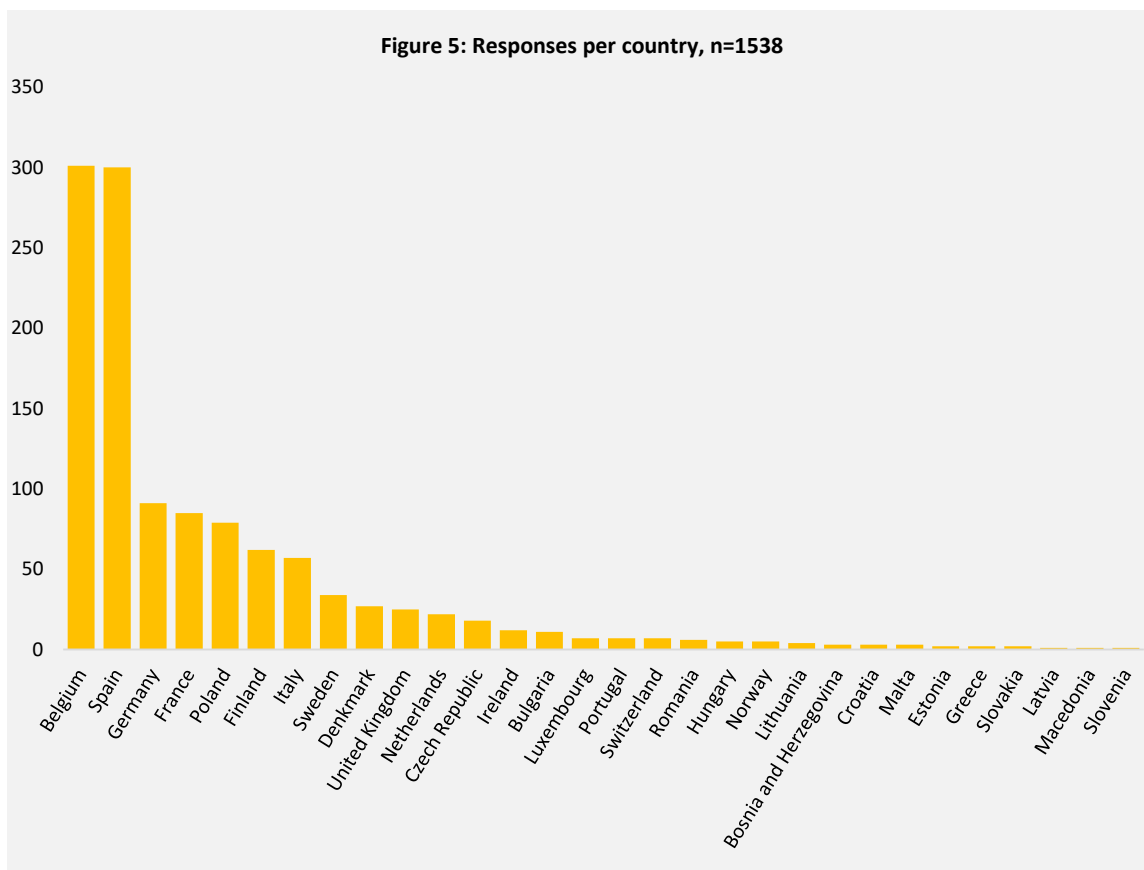


Z pewnością jedną z mocnych stron zbioru danych zgromadzonych w badaniu ETUC jest **stosunkowo równomierne pokrycie różnych regionów europejskich.** Wprawdzie ponad połowa wszystkich odpowiedzi pochodzi z krajów Europy Zachodniej, jednak wskaźnik odpowiedzi z krajów Europy Południowej na poziomie 450 był zaskakująco wysoki. Ponadto przeprowadzenie ankiety ETUC również w Europie Środkowo–Wschodniej w oczywisty sposób uwzględniło interesy ciał przedstawicielskich związków zawodowych i pracowników z tego regionu.

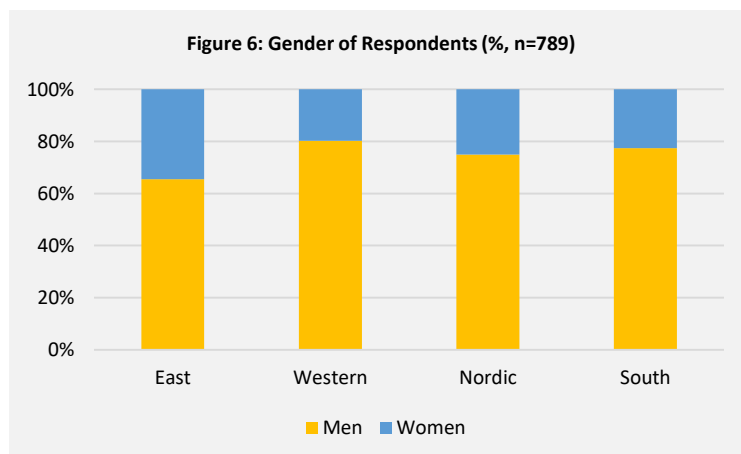


Choć w ramach ankiety zebrano odpowiedzi ze wszystkich państw członkowskich UE (oprócz Cypru i Malty), krajów EOG i krajów kandydujących, takich jak Bośnia i Hercegowina oraz Macedonia, **niektóre kraje wyróżniają się pod względem udzielonych odpowiedzi ilościowych**: Zdecydowanie najwięcej odpowiedzi otrzymano z trzech krajów: **Austrii, Belgii i Hiszpanii** – w każdym z tych krajów udział w badaniu wzięło co najmniej 300 uczestników. W drugiej grupie złożonej z krajów odzwierciedlających różne klastry regionalne, takich jak **Niemcy i Francja**, a także **Polska, Finlandia i Włochy**, wskaźnik odpowiedzi wynosił od 50 do 100 uczestników. W porównaniu z tymi krajami wskaźniki odpowiedzi w innych krajach były znacznie niższe – w przypadku dziesięciu krajów wskaźnik odpowiedzi był niższy niż pięć.

W związku z tym ponad 90% odpowiedzi dotyczy 11 krajów: oprócz wspomnianych ośmiu krajów, do grupy tej należą **Szwecja, Dania i Czechy**. Jak zostanie wspomniane w następnych rozdziałach niniejszego raportu, tych 11 krajów posłuży do analizy wyników i różnic, a także podobieństw między krajami pod względem ocen, doświadczeń i praktyk.



Pod względem **charakterystyki płci** ankieta ETUC zawierała jedno pytanie dotyczące oceny wpływu cyfryzacji na kwestie równości mężczyzn i kobiet (zob. następny rozdział 3). Ankieta nie zawierała jednak bezpośredniego pytania dotyczącego charakterystyki płci. Niemniej z odpowiedzi respondentów, którzy podali swoje imię i nazwisko, można wywnioskować, że **wskaźnik udziału kobiet w badaniu wynosi średnio 22,6%** i waha się między 19,8% uczestników w krajach Europy Zachodniej a 34,6% uczestników w Europie Środkowo-Wschodniej.



2 Cyfryzacja to coś więcej niż tylko modne słowo!

Ankieta ETUC jest wyjątkowym źródłem informacji dotyczących ogólnego postrzegania cyfryzacji przez związki zawodowe i ciała przedstawicielskie pracowników: Średnio **około jedna trzecia wszystkich przedstawicieli związków zawodowych i pracowników przedsiębiorstw uważa, że termin „cyfryzacja” to tylko modne słowo** dotyczące nowych technologii i zmian wywoływanych przez technologię. Jednocześnie **ponad 60% wszystkich respondentów nie zgadza się z tą oceną.**

Niemniej różnice między krajami są uderzające: Podczas gdy, na przykład, około 60% Duńczyków uczestniczących w badaniu uważa, że cyfryzacja jest jedynie modnym słowem dotyczącym nowych technologii i zmian wywoływanych przez technologię, opinię tę podziela tylko około 20% respondentów z Niemiec. Zdecydowana większość uczestników badania

w Niemczech, a także w Austrii, Czechach, Szwecji, Finlandii, Belgii i Polsce, postrzega cyfryzację jako coś więcej niż tylko modny slogan. Potwierdzają to także wywiady przeprowadzone z przedstawicielami pracowników w europejskich radach zakładowych i radach nadzorczych, dołączone do badania: Uczestnicy wywiadów z różnych krajów i sektorów wyraźnie podkreślili, że cyfryzacja jest źródłem i stymulatorem programów na rzecz restrukturyzacji i zmian, które obejmują szerszy zakres i są bardziej radykalne niż inne formy restrukturyzacji.

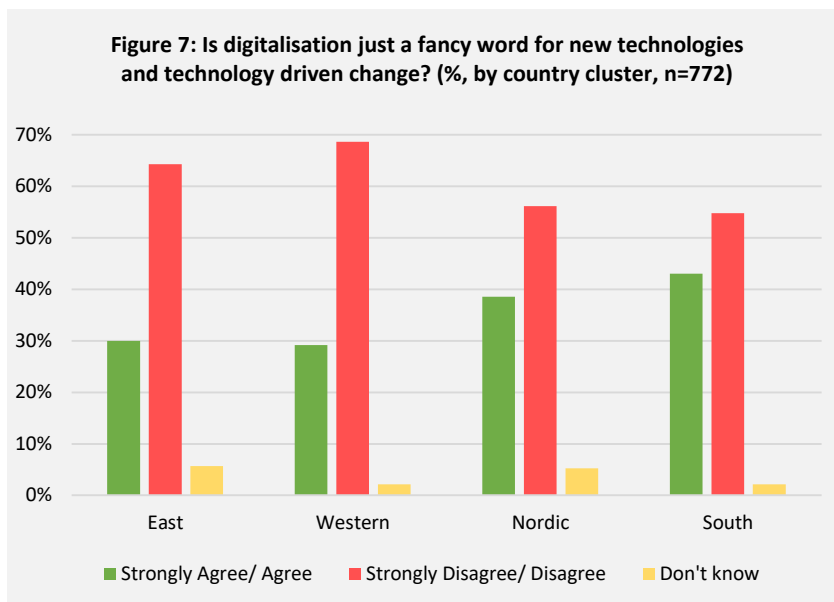
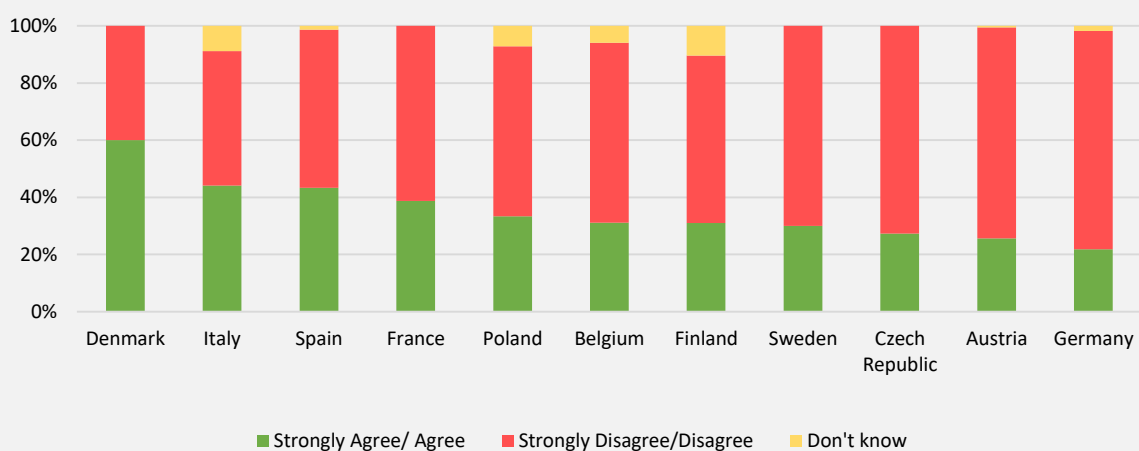


Figure 8: Is digitalisation just a fancy word for new technologies and technology driven change? (% n = 706)



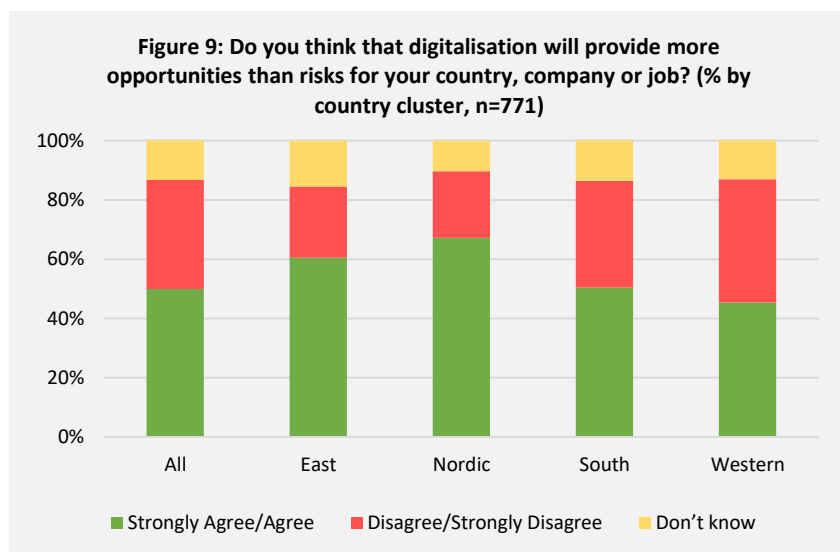
Wydaje się, że cyfryzacja nie tylko przyspiesza globalizację polityki w zakresie zasobów ludzkich i polityki korporacyjnej, lecz także przyspiesza procesy racjonalizacji i automatyzacji w celu zwiększenia produktywności i wydajności.

Jeśli chodzi o różnice między poszczególnymi grupami docelowymi respondentów, tj. związki zawodowe vs. przedstawiciele przedsiębiorstwa, delegaci ERZ lub przedstawiciele pracowników na poziomie zarządu vs. inni przedstawiciele pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, ankieta nie wykazała znaczących rozbieżności – różnice specyficzne dla danego kraju są dużo istotniejsze od innych różnic.

3 Możliwości i zagrożenia: Wiele będzie zależęć od dobrych bądź złych warunków ramowych

Więcej możliwości czy zagrożeń?

Cyfryzacja to kwestia, która wyraźnie dzieli respondentów: Choć **prawie połowa wszystkich respondentów ankiety ETUC uważa, że ich możliwości przewyższą istniejące zagrożenia** w danym kraju lub przedsiębiorstwie, istnieje silna mniejszość, wynosząca ponad jedną trzecią respondentów, której zdanie jest odmienne. Ponadto jeden na dziesięciu respondentów ankiety udzielił odpowiedzi „nie wiem”. Mieszkańcy krajów Europy Wschodniej i krajów nordyckich są bardziej przekonani, że cyfryzacja przyniesie więcej możliwości niż zagrożeń. 60% respondentów „zgadzało się” bądź „zdecydowanie zgadzało się” z tym sformułowaniem. Optymizm ten kontrastuje z krajami Europy Południowej i Zachodniej, w których najwyżej 50% wszystkich



Należy zauważyć, że różnice między różnymi grupami respondentów są raczej niewielkie. W średnim ujęciu nie ma żadnej różnicy w odpowiedziach przedstawicieli związków zawodowych i przedstawicieli pracowników przedsiębiorstw. Członkowie ERZ są nieco bardziej optymistyczni, jeśli chodzi o możliwości: 54% z nich oczekuje większych możliwości dla ich własnego przedsiębiorstwa, przy czym ogólna średnia

Myśląc o pozytywnych i negatywnych skutkach, należy pamiętać, że w dominującym modelu ekonomicznym naszych czasów najważniejszym celem prowadzenia działalności gospodarczej jest zwrot kapitału.

Wielokanałowość to magiczne słowo. Klient jest w centrum uwagi, a pracownicy muszą być zawsze przygotowani.

Intensyfikacja pracy, wzrost produktywności, monitorowanie wyników i zachowania

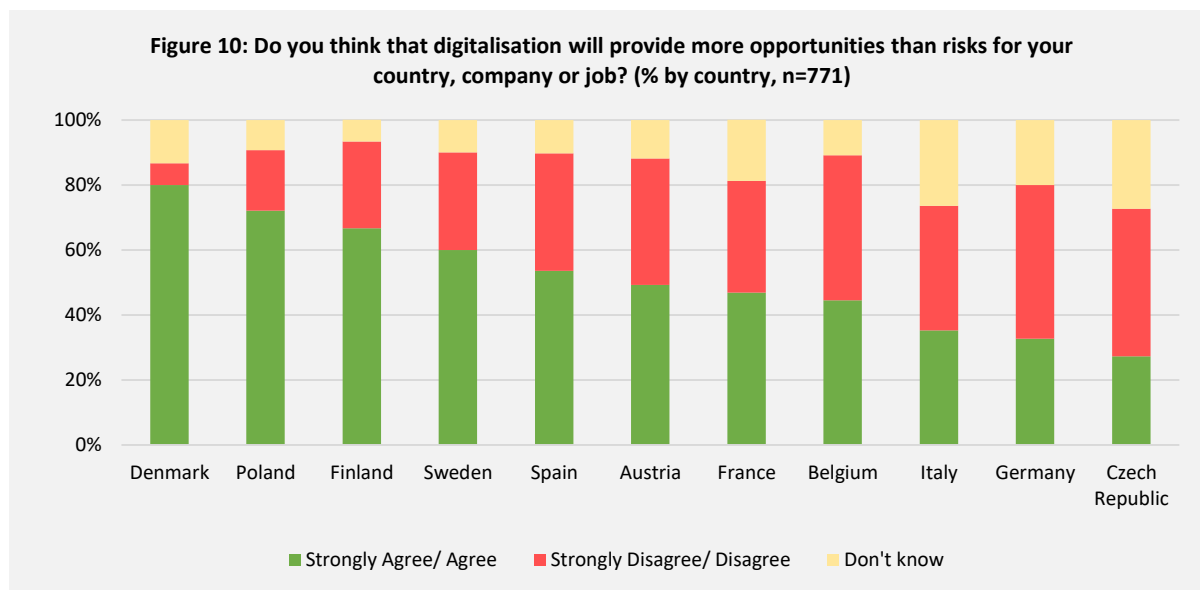
Pracownicy czują się bezsilni, ponieważ umiejętności, jakie zdobyli w ciągu długiego czasu, nie są już potrzebne.

(komentarze uczestników ankiety)

respondentów uważa, że z cyfryzacją wiąże się więcej możliwości niż zagrożeń. Co interesujące, **najbardziej pesymistyczne podejście do tej kwestii mają przedstawiciele związków zawodowych i przedsiębiorstw w krajach Europy Zachodniej.**

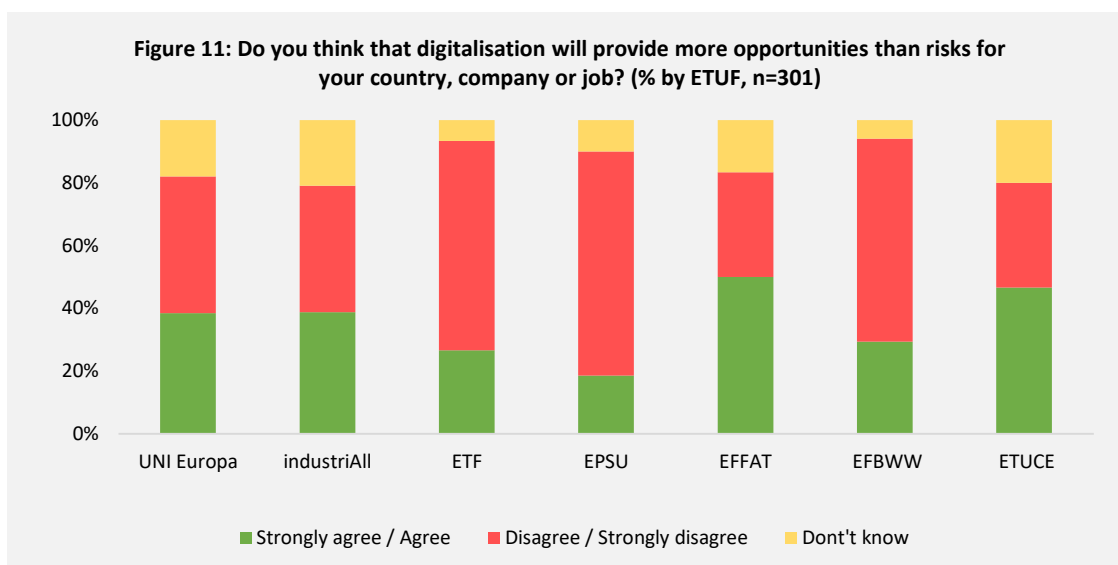
wynosi tylko 50%. Tylko jedna trzecia badanych członków ERZ (32%) przewiduje więcej zagrożeń dla przedsiębiorstwa w związku z cyfryzacją (średnia: 37%).

Różnice między regionami geograficznymi są jeszcze bardziej uderzające, gdy przyjrzeć się poszczególnym krajom: Choć w Danii i Polsce 80% i ponad 70% respondentów uważa, że cyfryzacja jest czymś dobrym dla kraju lub dla firmy, to odsetek respondentów mających podobne zdanie we Włoszech (35%), Niemczech (33%) i Czechach (27%) jest znacznie niższy. W związku z tym sceptycyzm dotyczący możliwości związanych z cyfryzacją w kraju i przedsiębiorstwie jest bardzo zróżnicowany, jak pokazuje poniższy wykres, i waha się od zaledwie 7% respondentów, którzy oczekują większego zagrożenia, w Danii i 45% w Belgii i Czechach, aż po 47% w Niemczech.



Badanie wykazuje także **różnice między oczekiwaniami dotyczącymi możliwości i zagrożeń specyficznych dla poszczególnych sektorów**. Ilustruje to porównanie odpowiedzi europejskich federacji związków zawodowych i ich krajowych organizacji członkowskich.

Choć podejście przedstawicieli związków zawodowych w sektorze napojów i żywności (EFFAT) wydaje się względnie optymistyczne (ok. 50% respondentów uważa, że istnieje więcej możliwości niż zagrożeń), wszystkie inne ETUF są bardziej sceptyczne, w szczególności związkowcy w sektorach publicznym (EPSU), transportu (ETF) i budownictwa (EFBWW) przewidują dużo więcej zagrożeń związanych z cyfryzacją, która wywiera wpływ na przedsiębiorstwa w danym sektorze. W odniesieniu do dwóch największych ETUF, UNI Europe i IndustriAll, w obu federacjach odsetek organizacji członkowskich przewidujących więcej zagrożeń niż możliwości jest podobny i wynosi około 40%, przy czym odsetek respondentów oczekujących więcej możliwości niż zagrożeń również wynosi około 40%.



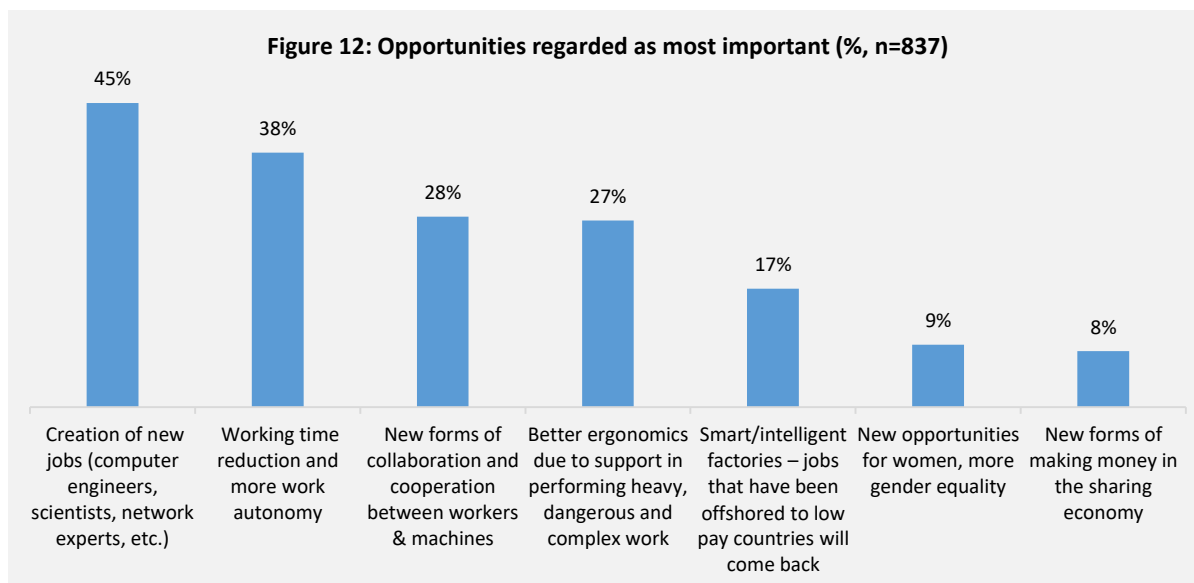
Skonkretyzowane możliwości i zagrożenia: Miejsca pracy i czas pracy najwyżej na liście

Aby dowiedzieć się więcej na temat konkretnych skutków cyfryzacji, respondentów ankiety ETUC poproszono o wybranie z wcześniej ustalonej listy dwóch rodzajów możliwości lub zagrożeń, które są ich zdaniem najważniejsze. W ankiecie online zdefiniowano następujących siedem rodzajów możliwości i siedem rodzajów zagrożeń po konsultacji z ETUC i ETUF, a także na podstawie literatury i wywiadów przeprowadzonych w kontekście badania:

Możliwości	Zagrożenia
▶ Tworzenie nowych miejsc pracy (inżynierowie informatycy, naukowcy, specjaliści ds. sieci itp.)	▶ Likwidacja miejsc pracy, nowe formy cyfrowego taylorizmu i rozwój pracy o niepewnym charakterze
▶ Skrócenie czasu pracy i większa autonomia pracy	▶ Wydłużenie czasu pracy – więcej pracy wykonywanej w „dowolnym czasie, z dowolnego miejsca”
▶ Nowe formy współpracy i współpraca między pracownikami a maszynami	▶ Osłabienie reprezentacji pracowników, stopniowe osłabienie zasięgu działań i rokowań zbiorowych
▶ Lepsza ergonomia dzięki wsparciu w wykonywaniu ciężkich, niebezpiecznych i skomplikowanych prac	▶ Zwiększona konkurencja między pracownikami w celu zmniejszenia kosztów, np. przez pracę za pośrednictwem platform cyfrowych
▶ Inteligentne fabryki – zostaną przywrócone zadania, które przeniesiono do tańszych krajów	▶ Intensyfikacja pracy, uzależnienie od „właścicieli danych” i nadzoru
▶ Nowe możliwości dla kobiet, większa równość płci	▶ Wzrost nierówności między pracownikami
▶ Nowe formy zarabiania pieniędzy w gospodarce dzielenia się	▶ Erozja podstawy opodatkowania i finansowania ubezpieczeń społecznych

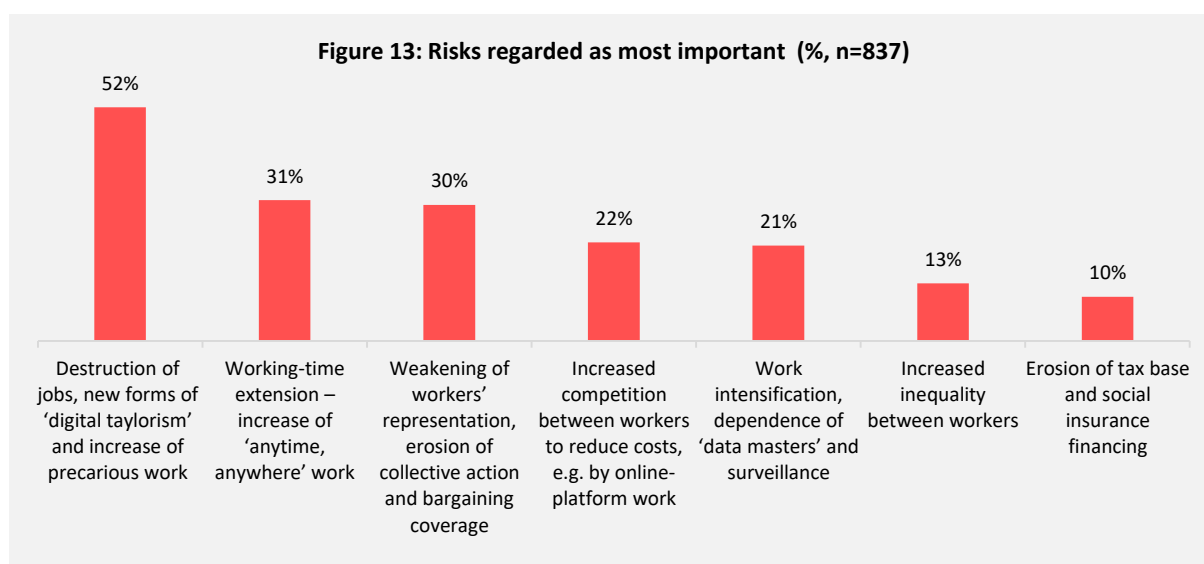
Wśród najważniejszych możliwości największy odsetek respondentów (45%) wskazał jako pierwsze tworzenie nowych miejsc pracy (inżynierowie informatycy, naukowcy, specjaliści ds. sieci itp.), jak pokazano na poniższym wykresie. Warto zwrócić uwagę, że możliwość ta była wskazana najczęściej przez uczestników badania w Europie Południowej (51%), a najrzadziej – w Europie Środkowo-Wschodniej (38%).

Wysoką pozycję mają także pozytywne oczekiwania dotyczące skrócenia czasu pracy i większej autonomii pracy. Ponad jedna trzecia respondentów uznaje ten czynnik za jedną z dwóch najważniejszych możliwości. Według uczestników ankiety wystąpienie pozostałych aspektów na skutek cyfryzacji jest dużo mniej prawdopodobne: tylko nieco ponad jedna czwarta respondentów wskazała nowe formy współpracy między pracownikami a maszynami lub lepszą ergonomię dzięki wsparciu, jakie nowe technologie zapewniają w wykonywaniu ciężkich, niebezpiecznych i skomplikowanych prac. Ponadto mniej niż jeden na dziesięciu respondentów uważa wzrost równości kobiet i mężczyzn oraz nowych możliwości dla kobiet za ważną możliwość: Średnio tylko 9,2% respondentów wskazała, że cyfryzacja niesie ze sobą nowe możliwości dla kobiet i może prowadzić do wzrostu równości kobiet i mężczyzn. Wskaźniki dla poszczególnych krajów wahają się w przedziale od mniej niż 5% w takich krajach, jak Niemcy czy Francja, do 12% w Hiszpanii lub 10% w Polsce.



Miejsca pracy i czas pracy to również jedne z czołowych aspektów cyfryzacji, jeśli chodzi o **najważniejsze zagrożenia**: Ponad połowa wszystkich respondentów (52%) uważa **likwidację miejsc pracy, nowe formy cyfrowego taylorizmu i pracę o niepewnym charakterze** za najważniejsze lub drugie pod względem wielkości zagrożenie związane z cyfryzacją. Ten czynnik ryzyka został uznany za najważniejszy głównie przez respondentów z krajów Europy Zachodniej (54%) i Południowej (53%), natomiast respondenci w krajach nordyckich (35%) uznali go za dużo mniej ważny.

Okolo jedna trzecia badanych (ich odsetek waha się w przedziale od 23% w Europie Środkowo–Wschodniej do 35% w krajach nordyckich) wskazała wśród dwóch najważniejszych czynników również **wydłużenie czasu pracy** przez coraz częstsze wykonywanie pracy w „dowolnym czasie, z dowolnego miejsca”.



Uderzający, a jednocześnie niepokojący wynik badania ETUC dotyczy także **partycypacji pracowników i demokracji w pracy**: Średnio 30% związkowców i przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa wyraża obawę, że cyfryzacja doprowadzi do osłabienia partycypacji pracowników i rokowań zbiorowych w danym kraju i/lub danej firmie. Należy zauważyć, że zagrożenie to jest częściej dostrzegane w Europie Środkowo–Wschodniej (37%).

Jeśli chodzi o pozostałe zagrożenia, od jednego na pięciu do jednego na czterech respondentów wskazało zwiększoną konkurencję między pracownikami, np. przez pracę za pośrednictwem platform cyfrowych i intensyfikację pracy, oraz uzależnienie od „właścicieli danych” i nadzoru jako dwa najważniejsze czynniki ryzyka. Kolejnym rezultatem badania jest to, że prawie jedna czwarta respondentów z krajów nordyckich uważa zwiększoną nierówność między pracownikami za jedno z dwóch najważniejszych zagrożeń.

Znaczące różnice między krajami pod względem możliwości i zagrożeń

Badanie ETUC ujawniło **znaczące różnice między krajami pod względem sposobu postrzegania możliwości i zagrożeń**. Jest bardzo prawdopodobne, że stanowią one odzwierciedlenie rozbieżności pod względem warunków społeczno-ekonomicznych i warunków ramowych, a także faktycznego i postrzeganego wpływu związków zawodowych i reprezentacji pracowników w kontekście wdrażania procesu transformacji cyfrowej na poziomie przedsiębiorstwa i poza nim.

Jak pokazano w poniższej tabeli, istnieją znaczące rozbieżności w **postrzeganiu możliwości na poziomie krajowym**:

- Podczas gdy 56% respondentów we Francji i 50% respondentów w Hiszpanii wskazało potencjał cyfryzacji związany z tworzeniem miejsc pracy jako jedną z najważniejszych możliwości, w Danii opinię tę podziela tylko 22% badanych;
- 53% respondentów w Czechach i prawie połowa badanych w Austrii wskazało skrócenie czasu pracy i większą autonomię pracy jako ważną możliwość, natomiast we Francji odsetek osób, które wskazały ten czynnik, wyniósł tylko 17%;
- Podczas gdy 40% związkowców i przedstawicieli przedsiębiorstw w Finlandii i 39% w Danii podkreśliło, że repatriacja miejsc pracy i tworzenie inteligentnych fabryk może stanowić możliwość związaną z cyfryzacją, opinię tę podziela tylko 7% respondentów z Czech i 11% z Austrii.

Tabela 1: Dwa najważniejsze rodzaje możliwości (%; n=768)

Możliwości	AT	BE	CZ	DK	FI	FR	DE	IT	PL	ES
Tworzenie nowych miejsc pracy (inżynierowie informatycy, naukowcy, specjaliści ds. sieci itp.)	44	38	40	22	43	56	41	47	38	50
Skrócenie czasu pracy i większa autonomia pracy	49	35	53	33	31	17	31	44	33	32
Nowe formy współpracy i współpraca między pracownikami a maszynami	35	26	0	22	23	22	21	24	31	28
Lepsza ergonomia dzięki wsparciu w wykonywaniu ciężkich, niebezpiecznych i skomplikowanych prac	31	29	20	39	23	33	44	26	23	19
Inteligentne fabryki – zostaną przywrócone zadania, które przeniesiono do tańszych krajów	11	14	7	39	40	14	13	15	17	26
Nowe możliwości dla kobiet, większa równość płci	10	9	13	0	3	0	5	18	10	12
Nowe formy zarabiania pieniędzy w gospodarce dzielenia się	7	11	13	0	3	11	7	6	17	9

Podobne różnice między krajami można zaobserwować, jeśli chodzi o **zagrożenia**:

- Ryzyko związane z likwidacją miejsc pracy i rozwojem pracy o niepewnym charakterze jest ogółem postrzegane jako jedno z najważniejszych zagrożeń w 8 na 10 badanych krajów, natomiast odsetek badanych, którzy podzielają tę opinię, waha się od 58% respondentów w Belgii i 57% w Niemczech z jednej strony, do tylko 28% w Danii;
- Podczas gdy 40% respondentów w Austrii uważa wydłużenie czasu pracy za jedno z najważniejszych zagrożeń, tylko 13% badanych w Czechach miało podobne zdanie;

- Jednocześnie 6 na 10 uczestników ankiety w Czechach wskazało na zagrożenie związane z osłabieniem reprezentacji pracowników i rokowań zbiorowych na skutek cyfryzacji, w odróżnieniu od Francji, w której takiej odpowiedzi udzieliło tylko 17% badanych;
- Istnieją również znaczące różnice w zakresie postrzegania w poszczególnych krajach ryzyka zwiększonej konkurencji wśród pracowników (32% we Włoszech w porównaniu do 6% w Finlandii) i intensyfikacji pracy (36% w Niemczech, a tylko 13% w Hiszpanii).

Tabela 2: Dwa najważniejsze rodzaje zagrożenia (% , n=768)

Zagrożenia	AT	BE	CZ	DK	FI	FR	DE	IT	PL	ES
Likwidacja miejsc pracy, nowe formy cyfrowego taylorizmu i rozwój pracy o niepewnym charakterze	52	58	40	28	49	42	57	44	50	56
Wydłużenie czasu pracy – więcej pracy wykonywanej w „dowolnym czasie, z dowolnego miejsca”	40	20	13	28	34	19	30	18	23	37
Oslabienie reprezentacji pracowników, stopniowe osłabienie zasięgu działań i rokowań zbiorowych	24	35	60	28	34	17	28	35	35	35
Zwiększona konkurencja między pracownikami w celu zmniejszenia kosztów, np. przez pracę za pośrednictwem platform cyfrowych	25	23	7	17	6	31	16	32	21	18
Intensyfikacja pracy, uzależnienie od „właścicieli danych” i nadzoru	25	17	13	33	14	31	36	21	29	13
Wzrost nierówności między pracownikami	9	11	0	11	29	14	5	24	13	16
Erozja podstawy opodatkowania i finansowania ubezpieczeń społecznych	15	10	0	11	6	8	3	15	2	8

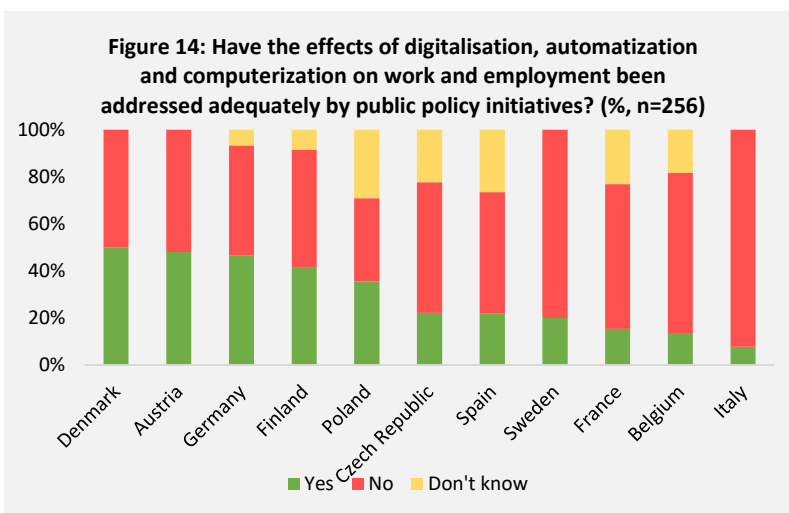
4 Cyfryzacja jako temat związany z partycypacją pracowników – wyniki, które powinny budzić obawy

Polityka publiczna w zakresie cyfryzacji: Ogólne niezadowolenie i niepokojące luki w zakresie zaangażowania związków zawodowych i partycypacji

Ogólnie rzecz biorąc, związki zawodowe w Europie mają bardzo sceptyczne podejście do polityki publicznej w zakresie cyfryzacji: Na pytanie, czy kwestia wpływu cyfryzacji, automatyzacji i komputeryzacji na pracę i zatrudnienie została odpowiednio rozwiązana w drodze inicjatyw polityki publicznej, twierdząco odpowiedziało tylko 26% przedstawicieli związków zawodowych.

Jednocześnie oceny dotyczące podejmowania problemów związanych z cyfryzacją za pomocą polityki publicznej oraz wpływu cyfryzacji na pracę

Najgorsze jest to, że rząd Bułgarii absolutnie odmawia uczestnictwa w prawdziwej debacie publicznej na temat kwestii cyfryzacji.
(przedstawiciel związku zawodowego, Bułgaria)



i zatrudnienie różnią się znacząco między krajami. Podczas gdy w Danii, Austrii i Niemczech niemal połowa pytaných przedstawicieli związków zawodowych uważa, że polityka publiczna zajmuje się powyższymi problemami, niezadowolenie (i brak wiedzy) związków zawodowych z polityki publicznej jest szczególnie widoczne we Włoszech (92%), Belgii (86%) i Francji (85%), Hiszpanii i Szwecji (około 80%).

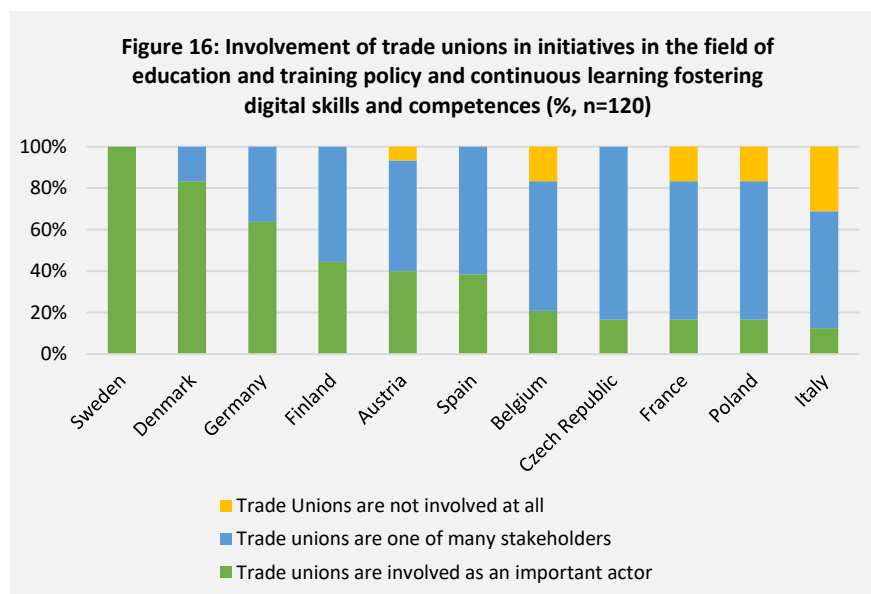
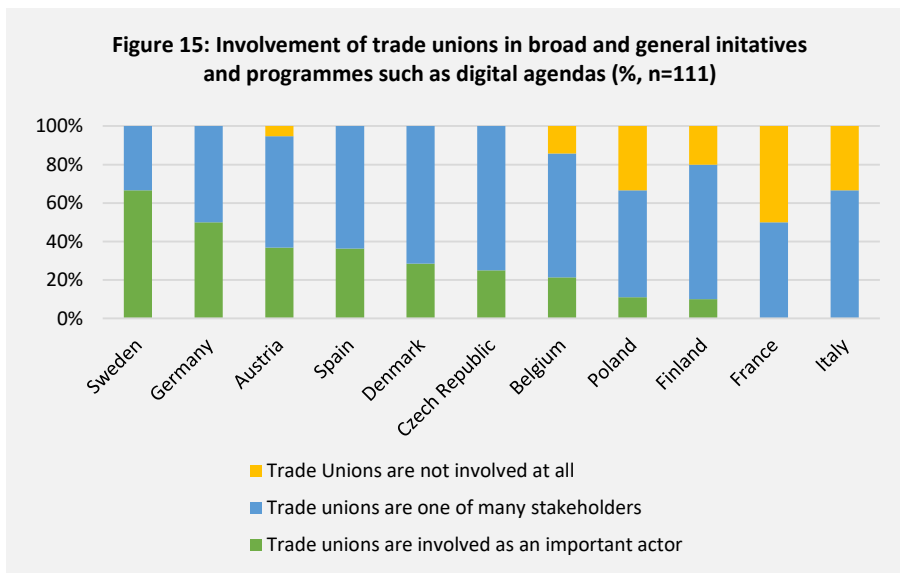
Jak podkreślono w wywiadach i podczas warsztatów, rozczarowanie związków zawodowych w dwóch ostatnich krajach wynika ze zmian politycznych w rządach krajowych, które zamiast silnych tradycji trójstronnego dialogu społecznego wprowadziły zmiany zasad osłabiające udział związków zawodowych w polityce publicznej.

Podobnie wygląda zaangażowanie związków zawodowych w szeroko zakrojone i ogólne inicjatywy i programy rządów

krajowych, takie jak krajowe agendy cyfrowe, które jest ogólnie słabe oraz istnieją znaczące luki w jego zakresie i charakterze. Mniej niż jedna czwarta wszystkich badanych związkowców (24%) odpowiedziała, że związki są zaangażowane w takie inicjatywy jako ważny interesariusz. Tylko w Szwecji i Niemczech ponad połowa respondentów uznała rolę związków zawodowych w takich inicjatywach i programach krajowych za „ważną”. W Hiszpanii, Danii, Czechach i Belgii związki zawodowe mają poczucie, że są zaangażowane tylko w charakterze jednego z wielu interesariuszy, natomiast w Polsce, we Francji i we Włoszech wysoki odsetek respondentów stwierdził, że związki w ogóle nie są zaangażowane w krajowe agendy cyfrowe ani podobne programy.

Nawet pod względem zaangażowania związków zawodowych w politykę dotyczącą edukacji i szkoleń oraz w inicjatywy i politykę na rzecz wspierania zdobywania umiejętności i kompetencji cyfrowych wyniki badania ETUC są raczej niepokojące.

Średnio tylko jedna trzecia wszystkich badanych przedstawicieli związków zawodowych twierdzi, że związki są zaangażowane w taką politykę i takie inicjatywy jako ważny podmiot. Odsetek respondentów, którzy twierdzą, że związki zawodowe są



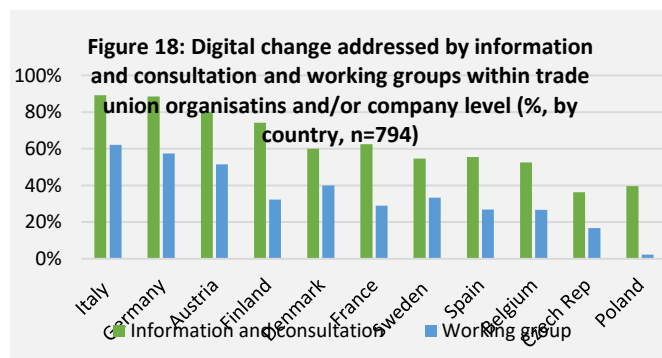
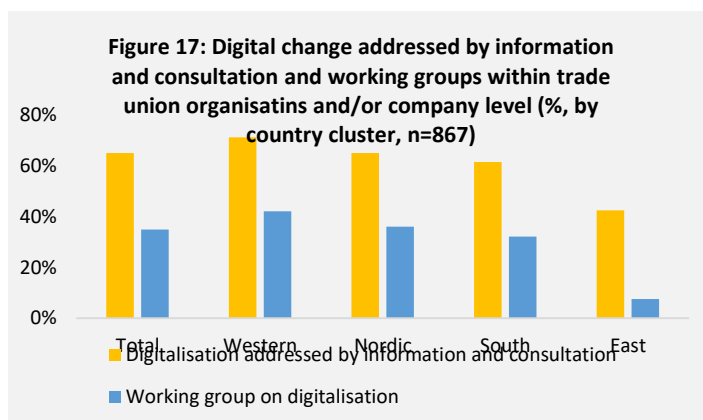
ważnym podmiotem, był wysoki w Szwecji (100%), względnie wysoki w Danii (83%) i Niemczech (64%), natomiast w Finlandii, Austrii i Hiszpanii był niższy niż 50%, a we Włoszech (13%) oraz we Francji, w Polsce i w Czechach (17%) był dużo niższy. We Włoszech około jedna trzecia wszystkich respondentów stwierdziła, że związki zawodowe nie są w ogóle zaangażowane w takie inicjatywy.

Europa Północna i Południowa oraz Zachodnia i Wschodnia jest podzielona pod względem informowania, przeprowadzania konsultacji, reprezentacji pracowników na poziomie zarządu i rękawic zbiorowych

Głównym rezultatem badania ETUC jest to, że **cyfryzacja zajmuje dziś ważne miejsce w agendzie dotyczącej informowania i przeprowadzania konsultacji**: Około 65% wszystkich przedstawicieli związków zawodowych i przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa stwierdziło, że transformacja cyfrowa stała się tematem informowania i przeprowadzania konsultacji na różnych poziomach (międzysektorowym, sektorowym i przedsiębiorstwa).

Nie dotyczy to ustanawiania grup roboczych w ramach związków zawodowych i ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstwa: Tylko około jedna trzecia respondentów wskazała, że takie grupy zostały ustanowione.

Istnieje także wyraźny wzrost zakresu, w jakim cyfryzacja i transformacja cyfrowa są przedmiotem informowania i przeprowadzania konsultacji, jak również jako tematem poruszonym przez związki zawodowe / grupy robocze przedstawicieli pracowników w różnych klastrach krajowych: Najwięcej przypadków odnotowano w Europie Zachodniej, nieco mniej w krajach nordyckich i Europie Południowej (podobny odsetek), natomiast znaczący spadek widoczny jest w Europie Wschodniej. W odniesieniu do ostatniego przykładu tylko niecała połowa respondentów twierdzi, że transformacja cyfrowa stały się przedmiotem informowania i przeprowadzania konsultacji, a tylko 8% respondentów z Europy Środkowo–Wschodniej wskazało tworzenie grup roboczych w ramach związku zawodowego lub ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstwa. Ten rozczarujący wynik dotyczący krajów Europy Środkowo–Wschodniej jest niepokojący, ponieważ według uczestników warsztatów i wywiadów stanowi on połączenie braku zdolności i zasobów, a także braku wsparcia ze strony przedsiębiorstwa / polityki publicznej.



Konieczne jest systematyczne monitorowanie przez radę pracowniczą wszystkich projektów IT oraz ich wpływu na szereg miejsc pracy i ich jakość. Informacje muszą być przesyłane w odpowiednim czasie, aby można było opracować odpowiednie rozwiązania w celu radzenia sobie z konsekwencjami cyfryzacji.
(przedstawiciel przedsiębiorstwa/ERZ, Belgia)

Duńska rada ds. zakłóceń zapewni platformę do dyskusji na temat przyszłości pracy w kontekście cyfryzacji
(przedstawiciel związku zawodowego, Dania)

Wobec kompleksowego charakteru procesów cyfryzacji w sektorach, przedsiębiorstwach, a także w miejscu pracy, jest ważne, aby związki zawodowe i ciała przedstawicielskie pracowników angażowały się w ten temat, zbierały informacje oraz budowały zdolności i kompetencje. W tym zakresie informacje i konsultacje mają kilka wymiarów, które wykraczają poza obowiązek pracodawcy dotyczący informowania i prowadzenia konsultacji z ciałami przedstawicielskimi pracowników w zakresie wprowadzania nowych technologii, urządzeń i narzędzi cyfrowych, oprogramowania i sprzętu, a także zmian organizacji pracy i strategii biznesowych, które mają wpływ na zatrudnienie i miejsca pracy. Ponadto informowanie i przeprowadzanie konsultacji ma dodatkowy wymiar, który jest związany z reprezentacją pracowników i ich partycypacją na różnych poziomach, tj. przepływy informacji i konsultacje między reprezentacją pracowników na poziomie przedsiębiorstwa lub grupy a różnymi oddziałami przedsiębiorstwa. Wymiar ten został wskazany przez wielu respondentów ankiety.

Ponadto informacje i konsultacje między związkami zawodowymi i ciałami przedstawicielskimi pracowników na poziomie przedsiębiorstwa przyczyniają się do podnoszenia świadomości i budowania kompetencji. Zostało to również podkreślone w wielu komentarzach, z których wynika, że wymiana informacji, wzajemne uczenie się na podstawie praktyki i konsultacji w ramach związków zawodowych i ciał przedstawicielskich pracowników jest ważne, aby lepiej zrozumieć wpływ cyfryzacji na zatrudnienie i pracę.

Przedstawiciele związków zawodowych z różnych krajów za dobre praktyki uznali różne działania związane z wymianą informacji, organizowaniem seminariów, tworzeniem internetowych platform zasobów (zob. przykład CGIL) i organizowaniem spotkań ekspertów na temat cyfryzacji w celu budowania kompetencji i własnego know-how. Inicjatywy uznane za dobre praktyki zostały wskazane przez respondentów we wszystkich regionach UE.

Innym przykładem jest wspólny międzynarodowy projekt badawczy Diresoc („Digitalisation and Restructuring, which social Dialogue?") sponsorowany przez związki zawodowe, który został uznany przez hiszpańską organizację związkową CC.OO. za dobrą praktykę wymiany informacji i zdobywania wiedzy specjalistycznej. Projekt ma się przyczynić do lepszego zrozumienia wpływu cyfryzacji w różnych sektorach (produkcja, turystyka, bankowość i finanse, usługi pocztowe) w ośmiu różnych krajach: Belgia, Bułgaria, Francja, Niemcy, Włochy, Portugalia, Hiszpania i Szwecja (dodatkowe informacje: Fundación 1º de Mayo, <http://www.1mayo.ccoo.es>).

Natomiast ze związków w Europie Środkowo–Wschodniej zgłoszono bardzo niewiele działań i nie zgłoszono żadnych konkretnych przypadków dobrych praktyk. Jest to również wynikiem braku zdolności i zasobów. Dlatego szczególnie wartościowe wydają się transnarodowe działania związków zawodowych, realizowane przy aktywnym udziale organizacji związkowych z Europy Środkowo–Wschodniej. Jednym z przykładów jest **projekt Danube@Work** (https://www.oegb.at/cms/S06/S06_90.0/home) zainicjowany przez austriacką federację związków zawodowych ÖGB i obejmujący związki zawodowe z Rumunii, Bułgarii i Serbii.

Wynegocjowaliśmy porozumienie z kierownictwem w sprawie wprowadzenia pracy mobilnej, e-uczenia się, przenoszenia działalności za granicę do tzw. wspólnych centrów usług, pracy w wirtualnych zespołach międzynarodowych, monitorowania wyników i zachowania, ochrony danych. (przewodniczący rady zakładowej grupy, Niemcy)

W sektorze finansowym mamy wspólną grupę roboczą z pracodawcami. (przedstawiciel związku zawodowego, Finlandia)

Wraz z pracodawcą ustanowiliśmy „Klub Przemysłu 4.0” („Verein”), aby zastanowić się nad oddziaływaniem na firmę i pracowników. (przedstawiciel związku zawodowego, Austria)

Organizujemy spotkania z działaczami związkowymi, ekspertami (naukowcami, inżynierami, przyszłymi badaczami) zajmującymi się cyfryzacją i przyszłością pracy, aby podnieść świadomość na temat przyspieszonych zmian i wpływu cyfryzacji. (przedstawiciel związku zawodowego, Francja)

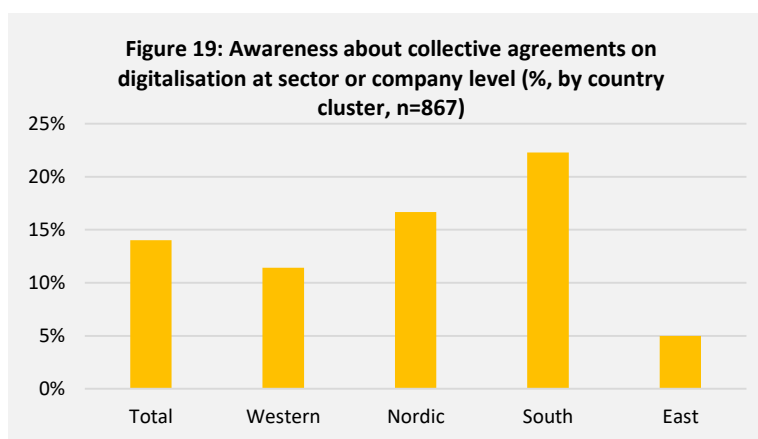
Włochy: Platforma internetowa CGIL IDEA DIFFUSA

Idea Diffusa (<https://www.ideadiffusa.it>) jest internetową platformą współpracy stworzoną przez związek zawodowy CGIL i uruchomioną w 2017 r. Jej celem jest zbieranie i udostępnianie informacji i doświadczeń oraz wiedzy na temat cyfryzacji i jej wielu aspektów. Ta dyfuzja informacji i wiedzy powinna sprzyjać lepszemu zrozumieniu wpływu cyfryzacji na zatrudnienie i pracę oraz lepszemu przygotowaniu związkowców na poziomie przedsiębiorstwa i sektora do opracowania odpowiednich metod reagowania, które są niezbędne do zapewnienia skutecznej partycypacji pracowników.

Więcej informacji można znaleźć tutaj: <http://www.cgil.it/cose-progetto-lavoro-4-0/>

Układy zbiorowe dotyczące problemów związanych z cyfryzacją – trudna rzeczywistość kontrastuje z pilnymi potrzebami

W ciągu ostatnich dwóch lat działalność związków zawodowych w zakresie cyfryzacji bardzo szybko ewoluowała. Wyraźnie widać to w odpowiedziach udzielonych w ankiecie ETUC na przestrzeni czasu, w szczególności w odniesieniu do rokowań zbiorowych na poziomie międzysektorowym, sektorowym i przedsiębiorstwa: W ankiecie, która została przeprowadzona w czerwcu 2017 r., prawie żadna z odpowiedzi nie wskazywała na to, aby uczestnicy badania wiedzieli o jakichkolwiek układach zbiorowych zawartych w kwestiach związanych z cyfryzacją.⁴ Zmieniło się to znacząco w kolejnych miesiącach, a liczba respondentów, którzy odnosili się do układów zbiorowych, stale wzrastała w prawie wszystkich regionach UE. Jednak również po zamknięciu badania w czerwcu 2018 r. tylko średnio 14% wszystkich respondentów stwierdziło, że wiedzieli o układzie zbiorowym na poziomie sektora lub przedsiębiorstwa, który był w jakiś sposób związany z cyfryzacją. Ponadto (co zostanie dokładnie opisane w następnym rozdziale) układy zbiorowe mają ograniczony zakres, jak również treść, tzn. istnieje ograniczona liczba tematów poruszonych do tej pory we wszystkich regionach UE.



Widoczny jest tutaj wyraźny kontrast z potrzebami określonymi przez respondentów w zakresie przewidywania transformacji cyfrowej i zarządzania nią – setki odpowiedzi udzielonych w badaniu wskazały na aspekty i tematy, które powinny być poruszone w ramach rokowań zbiorowych i porozumień z pracodawcami na poziomie lokalnym i krajowym.⁵ W ankiecie zgromadzono ponad 450 odpowiedzi jakościowych na pytania dotyczące tematów, którymi należy się pilnie zająć w ramach układów zbiorowych na różnych poziomach.

Wyraźnie słabym punktem jest ponownie region Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie występuje bardzo niewiele przypadków działań związanych z rokowaniami zbiorowymi, co odzwierciedla nie tylko słabe zaangażowanie związków zawodowych w zmiany i praktyki związane z sektorem i przedsiębiorstwem, lecz także ogólnie niską liczbę rokowań zbiorowych w tych krajach. Pokazuje to bardzo niska liczba odpowiedzi z Polski i Czech, co widać na poniższym wykresie.

Wynegocjowaliśmy porozumienie z kierownictwem w sprawie wprowadzenia pracy mobilnej, e-uczenia się, przenoszenia działalności za granicę do tzw. wspólnych centrów usług, pracy w wirtualnych zespołach międzynarodowych, monitorowania wyników i zachowania, ochrony danych. (przewodniczący rady zakładowej grupy, Niemcy)

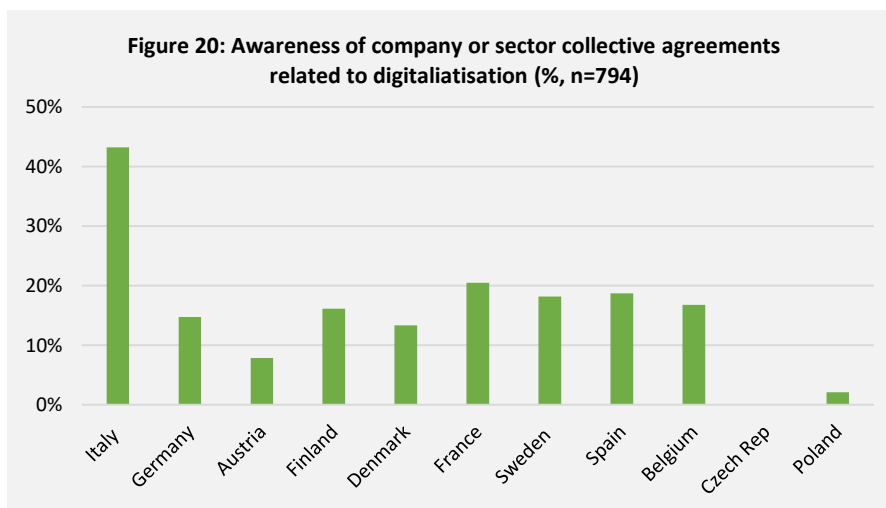
Należy zachować ostrożność przy interpretacji wyników dotyczących poszczególnych krajów: Wyników nie należy traktować jako informacji o bezwzględnej liczbie układów zbiorowych dotyczących cyfryzacji

⁴ Pytanie brzmiało: „Czy znasz konkretne przypadki przedsiębiorstw lub sektorów, w których zostały zawarte układy zbiorowe dotyczące kwestii związanych z cyfryzacją?” W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej respondenta proszono o podanie podstawowych informacji na temat przedsiębiorstwa/sektora oraz krótkiego streszczenia treści porozumienia.

⁵ W tym kontekście ankieta zawierała także dwa pytania dotyczące tematów, które zdaniem respondentów powinny być najpilniej podjęte w ramach układów zbiorowych na poziomie sektorowym lub międzysektorowym, lub na poziomie przedsiębiorstwa z myślą o kształtowaniu „godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych”. Ogółem otrzymano ponad 450 odpowiedzi jakościowych.

w poszczególnych krajach lub regionach. Wyniki te ilustrują jedynie zakres wiedzy na temat porozumień w przedsiębiorstwach i/lub sektorach. Z informacji tych wynika, że w Europie Południowej zaskakująco wysoki odsetek respondentów stwierdził, że wie o jakimś układzie zbiorowym.⁶

Należy również zauważyć, że istnieje duża różnica w rozumieniu odpowiednich układów zbiorowych. Przykłady obejmują zarówno porozumienia przedsiębiorstw dotyczące reprezentacji związków zawodowych i praw pracowników w amerykańskich wielonarodowych przedsiębiorstwach



cyfrowych, takich jak Amazon, jak i porozumienia sektorowe dotyczące pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych w sektorze ubezpieczeniowym, jak to ma miejsce w Niemczech lub Finlandii, czy wdrożenia nowych technologii w sektorze chemicznym w Hiszpanii.

Jak już podkreślono w kontekście regionu Europy Środkowo-Wschodniej, układy zbiorowe odzwierciedlają także krajowe wzorce i cechy wyróżniające, takie jak znaczenie krajowych branżowych układów zbiorowych w krajach nordyckich, Belgii lub Niemczech w odróżnieniu od silnej roli rokowań zbiorowych na szczeblu prowincji w Hiszpanii. Jednak we wszystkich krajach należy zwrócić uwagę na ogólne wyniki dotyczące rokowań zbiorowych:

- Zdecydowana większość przykładów układów zbiorowych została zawarta w dużych przedsiębiorstwach;
- Dużo mniej układów zawarto na poziomie sektorowym, przy czym układy te są mocno skoncentrowane na sektorach mocno uzależnionych od nowych technologii cyfrowych oraz na silnym wpływie cyfryzacji na rynek pracy w takich sektorach, jak sektor finansowy, pocztowy, telekomunikacyjny i logistyczny, sektor usług zdrowotnych, sektor przedsiębiorstw wykorzystujących zaawansowane technologie czy sektor motoryzacyjny;
- Nie zgłoszono do tej pory prawie żadnych układów zbiorowych zawieranych na poziomie międzysektorowym.

Dalsze informacje dotyczące najczęściej wymienianych tematów i aspektów cyfryzacji zostały przedstawione w dalszej części niniejszego raportu.

⁶ Na przykład przeanalizujemy wysoki odsetek respondentów z Włoch (w poniższej tabeli): badanie wykazało, że wielu respondentów odnosiło się do niektórych powszechnie znanych układów zbiorowych w dużych przedsiębiorstwach.

5 Kształtowanie godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych – istotne tematy, doświadczenia i praktyki

Ważne kwestie partycypacji pracowników związane z cyfryzacją: Powolny i nierówny proces kształtowania przyszłości pracy

W badaniu ETUC zapytano członków organizacji związków zawodowych, przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, członków ERZ, jak również przedstawicieli pracowników w zarządach przedsiębiorstw, o znaczenie **określonych tematów związanych z cyfryzacją dla praktyki w zakresie partycypacji pracowników**, tj. informowanie i przeprowadzanie konsultacji, jak również negocjowanie porozumień od poziomu miejsca pracy po ERZ i najwyższy poziom decyzyjny w radach nadzorczych.

Z informacji przedstawionych po prawej stronie wynika, że do tej pory pojawiły się **pewne wspólne problemy**: szczególnie istotne dla negocjowanych rozwiązań dotyczących radzenia sobie z wpływem procesów transformacji cyfrowej i nowych technologii są problemy związane z czasem pracy, nowymi formami pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, ochroną danych pracowników lub prawem do przebywania offline.

Z zebranych informacji dotyczących ważnych tematów związanych z partycypacją pracowników wynika również, że niektóre kwestie, zwłaszcza te wspomniane w polu tekstowym, były poruszane dużo częściej niż inne, mimo tego, że były one związane z warunkami pracy, bezpieczeństwem pracy i przyszłością pracy w przedsiębiorstwach i poszczególnych sektorach.

Badanie wykazało także, że dobre praktyki w zakresie partycypacji pracowników stosowane są w stosunkowo niewielu krajach UE, w szczególności w Europie Zachodniej. Powyższe wyniki zostaną opisane bardziej szczegółowo w dalszej części raportu. W poniższej tabeli przedstawiono natomiast przegląd kwestii, które są bardzo istotne w kontekście cyfryzacji oraz z uwagi na częstość, z jaką są one podejmowane w ramach różnych rodzajów partycypacji pracowników.

Wysokie udziały odsetkowe respondentów, którzy twierdzą, że

Na oświetleniu w toaletach zamontowano stoper – pracownik nie może przebywać w toalecie dłużej niż dwie minuty. Po tym czasie światło gaśnie. Jest to połączone z systemem liczącym sekundy, w których pracownik nie aktualizuje pracy na komputerze. Te sekundy są wyłączone z czasu pracy i nie przysługują za nie wynagrodzenie. Jeśli ten czas przekroczy określony limit, pracownik może zostać zwolniony.

(przedstawiciel związku zawodowego, Bułgaria)

do tej pory nie zostały poruszone aspekty dotyczące różnych dziedzin tematycznych oraz niektóre określone aspekty, stanowią niepokojący ogólny wynik ankiety. Oczywiście takie kwestie, jak prawo do przebywania offline czy outsourcing pracy w ramach platform cyfrowych, mogą nie dotyczyć wielu przedsiębiorstw. W ten sposób można wyjaśnić, dlaczego co

Przykłady kształtowania godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych

„We Francji w sektorze pocztowo-telekomunikacyjnym zostało wynegocjowane prawo do przebywania offline”.

We Włoszech różne przedsiębiorstwa zawarły porozumienia ze związkami zawodowymi w sprawie inteligentnej organizacji pracy, w tym telepracy i wykonywania pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych.

W Hiszpanii, Austrii, krajach nordyckich i Niemczech w branży ubezpieczeniowej zostały wynegocjowane porozumienia dotyczące telepracy i wykonywania pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, co było także odzwierciedleniem porozumienia europejskich partnerów społecznych w branży finansowej.

W spółce ubezpieczeniowej AXA prawo do przebywania offline zostało wdrożone w Belgii, we Włoszech i Francji, jak również w Hiszpanii.

W Niemczech wiele przedsiębiorstw produkcyjnych, takich jak Daimler, Bosch czy ABB, zawarło lokalne porozumienia między przedstawicielami kierownictwa a radami zakładowymi w sprawie wykonywania pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, które wprowadzały obowiązek dokumentowania całego czasu pracy i wypłacania za niego wynagrodzenia. Ponadto wzmocniono prawo pracowników do pracy z domu.

W dziedzinie ochrony danych w sektorze szpitalnym i opieki zdrowotnej w takich krajach, jak Niemcy, Austria, Francja, kraje nordyckie lub Włochy, uzgodniono zasady dotyczące nowych technologii cyfrowych, które mogą monitorować wyniki i zachowanie personelu.

W Hiszpanii i Niemczech istnieją umowy sektorowe dotyczące przekwalifikowania pracowników, których miejsca pracy są zagrożone z powodu automatyzacji.

Źródło: odpowiedzi w ankiecie ETUC

najmniej 40% respondentów wskazało ten temat jako niepodjęty. Niemniej takie tematy, jak wprowadzenie nowych technologii cyfrowych, w tym metod, za pomocą których można monitorować wyniki i zachowanie personelu, potrzeba podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania oraz dodatkowe szkolenia czy kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy mają, zdaniem ekspertów, istotne znaczenie dla wszystkich profili zawodowych we wszystkich sektorach gospodarki. Ogólnie rzecz biorąc, informacja o tym, że niewielki odsetek respondentów wskazał, iż dany temat został poruszony w drodze informowania i przeprowadzania konsultacji, jest dość niepokojącym wynikiem ankiety. W tym kontekście należy również wziąć pod uwagę, że badanie ETUC może odzwierciedlać sytuację występującą w większych przedsiębiorstwach, w których istnieją ciała przedstawicielskie pracowników, a wyżej wymienione kwestie powinny być rozwiązywane w zgodzie z wymogami prawnymi UE określonymi przez ramy w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji. W rzeczywistości w wielu odpowiedziach jakościowych w ankiecie, w szczególności z Europy Środkowo-Wschodniej, ale także z krajów o wysokich wskaźnikach odpowiedzi, takich jak Austria, Belgia i Hiszpania, przedstawiciele związków zawodowych na poziomie sektora i przedsiębiorstwa zgłosili częste występowanie przypadków, w których pracodawca wprowadził nowe technologie bez ich uprzedniego poinformowania, nie mówiąc o jakichkolwiek konsultacjach.

Poniższa tabela zawiera przegląd ogólnych wyników projektu dotyczących zakresu, w jakim podejmowane są ważne kwestie związane z cyfryzacją, ze podziałem na różne rodzaje partycypacji pracowników.

Tabela 3: Czy poniższe tematy zostały dotychczas podjęte w ramach działalności organu przedstawicielskiego pracowników lub organizacji reprezentującej pracowników w Państwa firmie? Jeśli tak, za pomocą którego narzędzia?

Odsetek odpowiedzi ogółem *	Nie	Tak, w ramach organizacji związkowej	Tak, informowanie i przeprowadzanie	Tak, porozumienie na poziomie	Tak, branżowy układ zbiorowy
Strategia biznesowa					
Zmiana modelu biznesowego / strategii przedsiębiorstwa lub sektora w wyniku cyfryzacji	21	26	34	10	2
Outsourcing i offshoring pracy/zadań do platform cyfrowych	40	16	22	8	1
Nowe technologie					
Wprowadzenie nowych technologii cyfrowych, takich jak automatyzacja, roboty, urządzenia cyfrowe, np. urządzenia przenośne, tablety, okulary danych, inteligentne rękawice itp.	24	19	32	15	2
Zmiany w organizacji pracy i procesach pracy związane z zastosowaniem technologii cyfrowych	20	21	37	14	2
Czas pracy					
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym lub czas pracy, kwestie związane z cyfryzacją	30	23	21	11	4
Telepraca i wykonywanie pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych	28	15	21	22	5
Prawo do przebywania offline	41	19	15	8	2
Szkolenia i kwalifikacje					
Zmiana profili i kwalifikacji zawodowych	28	18	28	8	3
Dalsze szkolenia i zdobywanie nowych umiejętności dzięki cyfryzacji produkcji lub usług	29	19	29	8	3
Ochrona danych					
Wprowadzenie technologii monitorujących wyniki i zachowanie	32	14	23	17	1
Ochrona danych osobowych, np. zebranych w związku z pracą z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, procesami automatyzacji itp.	23	19	23	19	2
Bezpieczeństwo i higiena pracy					
Bezpieczeństwo i higiena pracy, stres, ryzyko psychospołeczne, np. związane z pracą mobilną	26	21	28	11	5

Odsetek odpowiedzi ogółem *	Nie	Tak, w ramach organizacji związkowej	Tak, informowanie i przeprowadzanie	Tak, porozumienie na poziomie	Tak, branżowy układ zbiorowy
związaną z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, urządzeniami cyfrowymi i narzędziami					
Reprezentacja nowych rodzajów pracowników w gospodarce cyfrowej					
Kompetencje w zakresie reprezentowania interesów pracowników w celu zajęcia się interesami „peryferyjnych” pracowników, np. freelancerów, samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, podwykonawców itp. oraz reprezentowania ich interesów.	43	23	12	4	1

Źródło: badanie ETUC. (N= 961 – 989).

* Uwaga: W tabeli nie uwzględniono odsetka respondentów, którzy udzielili odpowiedzi „nie wiem”. Odsetek ten wynosi od 6 do 17%.

Zgodnie z tabelą tylko około jedna trzecia respondentów w badaniu ETUC twierdzi, że niektóre kwestie (zmiany w organizacji pracy i procesach pracy związane z zastosowaniem technologii cyfrowych, zmiana modeli biznesowych w związku z cyfryzacją, wprowadzenie nowych technologii cyfrowych) zostały podjęte z zastosowaniem praktyki informowania i przeprowadzania konsultacji. Jeśli chodzi o inne ważne kwestie, poszczególne udziały odsetkowe są znacznie niższe, np. w odniesieniu do kwestii czasu pracy (mniej niż jedna czwarta), telepracy i pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, prawa do przebywania offline czy zmiany profilu zawodowego oraz wymagań w zakresie nowych umiejętności (poniżej 20%). Tylko 23% respondentów udzieliło odpowiedzi, że kwestia wprowadzenia nowych technologii umożliwiających monitorowanie wyników i zachowania lub związanych z ochroną danych została dotychczas podjęta w drodze informowania i przeprowadzania konsultacji na poziomie przedsiębiorstwa.

Jeszcze niższy odsetek respondentów w badaniu ETUC zgłosił, że w związku z cyfryzacją zostały zawarte układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa lub sektora: 22% respondentów wskazało telepracę i wykonywanie pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych jako czołowy aspekt regulowany porozumieniami na poziomie przedsiębiorstwa; następnymi ważnymi kwestiami były ochrona danych osobowych gromadzonych w kontekście pracy z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych i/lub procesów automatyzacji (19%) oraz wprowadzenie technologii monitorujących wyniki i zachowanie (17%).

Respondenci wskazują telepracę i wykonywanie pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych również jako aspekt podejmowany w ramach branżowych układów zbiorowych, choć w tym przypadku odsetek odpowiedzi wynosi tylko 5%. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi kwestiami – choć tylko przez 4% i 3% respondentów – są kwestie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, stresu, zagrożeń psychospołecznych dotyczących pracy mobilnej związanej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, urządzeniami i narzędziami cyfrowymi.

Warto przyrzeć się kwestii nowych form pracy i zatrudnienia, która jest obecnie istotnym przedmiotem debat publicznych: Kwestia ta została wymieniona w wielu odpowiedziach jakościowych jako jedno z najważniejszych wyzwań dla europejskich gospodarek i społeczeństw w wyniku cyfryzacji, nie tylko w odniesieniu do pojawiania się platform cyfrowych i pracy w gospodarce aplikacji i prac dorywczych, lecz także w kontekście wzrostu fikcyjnego samozatrudnienia oraz niepewnego zatrudnienia ekonomicznie zależnego. Wprawdzie około jedna czwarta respondentów twierdzi, że ta kwestia i ten problem zostały podjęte przez grupy robocze związków zawodowych, jednak tylko 12% uważa, iż były one także przedmiotem informowania i przeprowadzania konsultacji na poziomie przedsiębiorstwa. Tylko 4% respondentów stwierdziło natomiast, że kwestia kompetencji przedstawicieli pracowników zajmujących się interesami takich pracowników „peryferyjnych”, jak freelancerzy, samozatrudnieni ekonomicznie zależni czy podwykonawcy, i reprezentujących ich interesy została podjęta w drodze negocjacji z pracodawcą na poziomie przedsiębiorstwa; przy czym na poziom sektorowy wskazało jedynie 1% pytanych.

Strategie biznesowe i cyfrowe modele biznesowe

Oprócz pojawienia się nowych modeli biznesowych, które w dużej mierze zależą od technologii cyfrowych i technologii informacyjno-komunikacyjnych, cyfryzacja ma duży wpływ na biznes i przedsiębiorstwa we wszystkich sektorach, od rolnictwa po usługi publiczne. W związku z powyższym **wpływ cyfryzacji na modele biznesowe oraz na pracę i warunki pracy, a także na zatrudnienie, był ważnym tematem dla związków zawodowych na poziomie sektora, a także dla przedstawicieli związków zawodowych i rad zakładowych na poziomie przedsiębiorstwa.**

Respondenci w badaniu ETUC podkreślili, że decyzje dotyczące zmian w modelach biznesowych, znaczących inwestycji w nowe technologie, takie jak sztuczna inteligencja czy oprogramowanie (często w kontekście nowych przejęć, fuzji lub tworzenia nowych jednostek biznesowych), są podejmowane na najwyższym poziomie przedsiębiorstwa, tj. w centrali spółki (która może mieć siedzibę poza Europą) i w radach nadzorczych. To z tego powodu wielu uczestników ankiety ETUC podkreśliło, że europejskie rady zakładowe i reprezentacje pracowników w radach są bardzo ważnym narzędziem w kontekście przewidywania projektów związanych z transformacją cyfrową i restrukturyzacją (wczesne informowanie, przeprowadzanie konsultacji z kluczowymi podmiotami w centrali spółki) oraz wywierania wpływu na wdrażanie projektów związanych z transformacją cyfrową i restrukturyzacją. Niemniej, oczywiście w zależności od współpracy i dobrej woli pracodawcy (co nie zawsze ma miejsce), rady nadzorcze i ERZ zapewniają wartość dodaną, w szczególności w zakresie wczesnego gromadzenia informacji oraz możliwości angażowania się w dialog i komunikację z najwyższymi szczeblami przedsiębiorstwa. To może budować zaufanie i stworzyć grunt dla wspólnych inicjatyw i projektów, a także porozumień dotyczących antycypacji i zarządzania zmianami w kontekście cyfryzacji. Jednakże uczestnicy badania podkreślili również ograniczenia w zakresie praktyk ERZ – nawet w przypadku, gdy kierownictwo jest otwarte na współpracę.

Ilościowe wyniki badania pokazują, że rola ERZ i uczestnictwa pracowników w posiedzeniach zarządu (podczas których podejmowane są decyzje dotyczące strategii cyfrowych, produkcji lub zakupu i inwestycji) jest również ważna w celu zapewniania wsparcia i informacji przedstawicielom pracowników i związków zawodowych w krajach, które w niewielkim lub zerowym stopniu zaangażowane są w procedury podejmowania decyzji lub informowania i przeprowadzania konsultacji.

Jak pokazuje poniższy wykres, między takimi krajami, jak Czechy, Polska czy Hiszpania, z jednej strony, a np. Finlandią, Szwecją, Niemcami, z drugiej strony, istnieje znaczna przepaść w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji na temat cyfryzacji i modeli biznesowych. Podczas gdy na przykład w Finlandii 47% respondentów twierdzi, że kwestie związane z modelami biznesowymi są podejmowane w drodze informowania i przeprowadzania konsultacji z kierownictwem przedsiębiorstw, opinię tę podzielało tylko 25% respondentów w Polsce i 22% w Hiszpanii (ogólna średnia: 33%).

Jesteśmy globalną firmą, która obecnie zatrudnia 110 tys. pracowników. Gdyby zapytano nas o to, co firma chce osiągnąć za pięć lat, nikt nie miałby pojęcia. Obecnie wszystko polega na testowaniu i odkrywaniu.
(członek rady nadzorczej, korporacja międzynarodowa, branża chemiczna, Niemcy)

Asystenci lekarza w duńskich szpitalach musieli stawić czoła wyzwaniom związanym z nowymi platformami cyfrowymi, które przejęłyby znaczną część ich zadań. Zamiast walczyć z cyfryzacją, usiedli i przeanalizowali nowe zadania/potrzeby, które powstały w związku z tą technologią, i sporządzili listę nowych usług, które mogą świadczyć na rzecz szpitali. Świetne podejście!
(przedstawiciel związku zawodowego, Dania)

W europejskiej radzie zakładowej Grupy METRO ukończyliśmy dwudniowe badanie/szkolenie na temat cyfryzacji. Po berlińskiej konferencji UNI postanowiliśmy przeprowadzić międzynarodowe badanie wpływu e-handlu na naszą działalność detaliczną.
(przedstawiciel ERZ w Makro-METRO, Belgia)

Cyfryzacja nie oznacza klasycznego konfliktu kapitał – praca; to zadanie kreatywne („Gestaltungsaufgabe”). Pracownicy muszą mieć teraz wpływ na decyzje, aby ich udział ograniczał się tylko do radzenia sobie ze społecznymi skutkami cyfryzacji.
(rada nadzorcza przedstawicieli pracowników, Bayer, Niemcy)

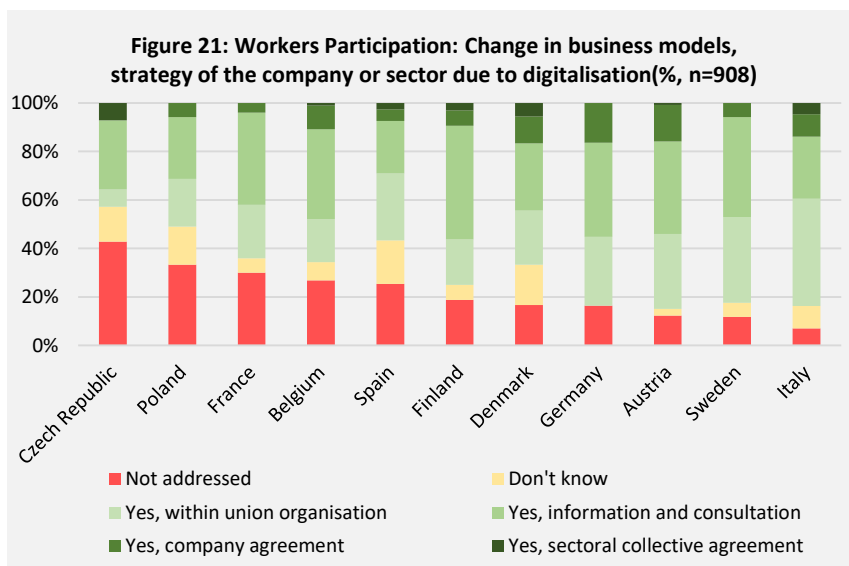
Jako ERZ zawarliśmy globalną umowę ramową z kierownictwem Renault. Umowa ta obejmuje wiele obszarów działalności, ale główny nacisk kładziony jest na zatrudnienie i bezpieczeństwo pracy. Odbywają się regularne spotkania następcze z kierownictwem, podczas których poszukiwane są rozwiązania nowych pojawiających się problemów. Nie zawsze jest to łatwe, ale dokładamy wszelkich starań, aby przyczynić się do opracowania zrównoważonych rozwiązań w interesie pracowników.

(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa i delegat ERZ, Renault, Austria)

Europejskie rady zakładowe nie mają wielu uprawnień, nawet jeśli działają dobrze. Gdy spotkania odbywają się tylko dwa razy w roku, bardzo trudno jest wpłynąć na cokolwiek.
(starszy delegat ERZ w AXA, Belgia)

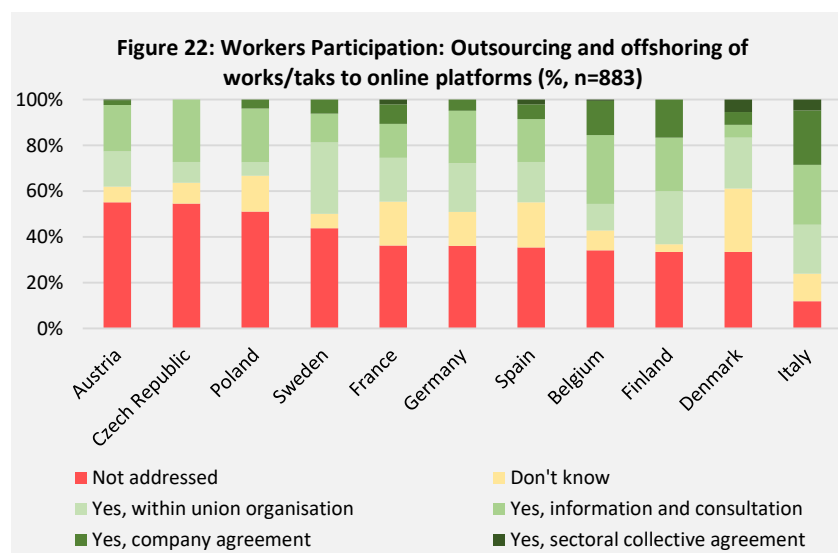
Outsourcing działu księgowości do Chin w zakresie faktur, outsourcing działu usług do Polski w zakresie pomocy technicznej, likwidacja miejsc pracy przez wprowadzenie standardowych formularzy online do rozpatrywania reklamacji, zleceń naprawy i alokacji kosztów.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Belgia)

Coraz częstsze przenoszenie działalności z Wielkiej Brytanii do najlepszych lokalizacji dzięki udoskonaleniu metod komunikacji cyfrowej. W przeszłości firma wykonywała wszystkie operacje celne w Wielkiej Brytanii, ale teraz dzięki transformacji cyfrowej możliwa jest błyskawiczna komunikacja na całym świecie i wiele brytyjskich operacji celnych zostało przeniesionych do najlepszych lokalizacji w Indiach lub Malezji.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Wielka Brytania)



Cyfryzacja wpływa nie tylko na decyzje „produkuj lub kup”, lecz także na decyzje „produkuj lub sprzedaj”. Niektórzy uczestnicy badania ETUC w odpowiedziach tekstowych podali przykład, że cyfryzacja przyspieszyła praktyki outsourcingu zadań przedsiębiorstwa do zagranicznych usługodawców, głównie z uwagi na niższe koszty. W komentarzach do ankiety wymieniono także tendencje do tworzenia wewnętrznych platform cyfrowych przedsiębiorstwa w celu pobudzenia wewnętrznej konkurencji lub nawet outsourcingu zadań do zewnętrznych platform cyfrowych lub crowdworkingowych.

Niemniej ilościowe wyniki ankiety wykazały, że tendencja ta jest obecnie odczuwalna w nierównym stopniu w krajach europejskich oraz wśród związków zawodowych i przedstawicieli pracowników na poziomie sektora i przedsiębiorstwa. Wprawdzie, na przykład, wydaje się, że jest to kwestia coraz większej istotności w takich krajach, jak Włochy, Belgia, Finlandia czy Wielka Brytania, jednak wyniki pokazują, że w takich krajach, jak Austria, Czechy czy Polska istotność ta jest dużo mniejsza. Średnio tylko 20% wszystkich respondentów ankiety ETUC wskazało, że outsourcing do platform cyfrowych był do tej pory tematem informowania i przeprowadzania konsultacji.



Nie oznacza to jednak, że związek między cyfryzacją a outsourcingiem/offshoringiem jest słaby: Szczególnie w odniesieniu do złych praktyk w badaniu ETUC zebrano mnóstwo przykładów outsourcingu i offshoringu, do których przyczyniły się technologie cyfrowe oraz brak informowania i przeprowadzania konsultacji wśród pracowników.

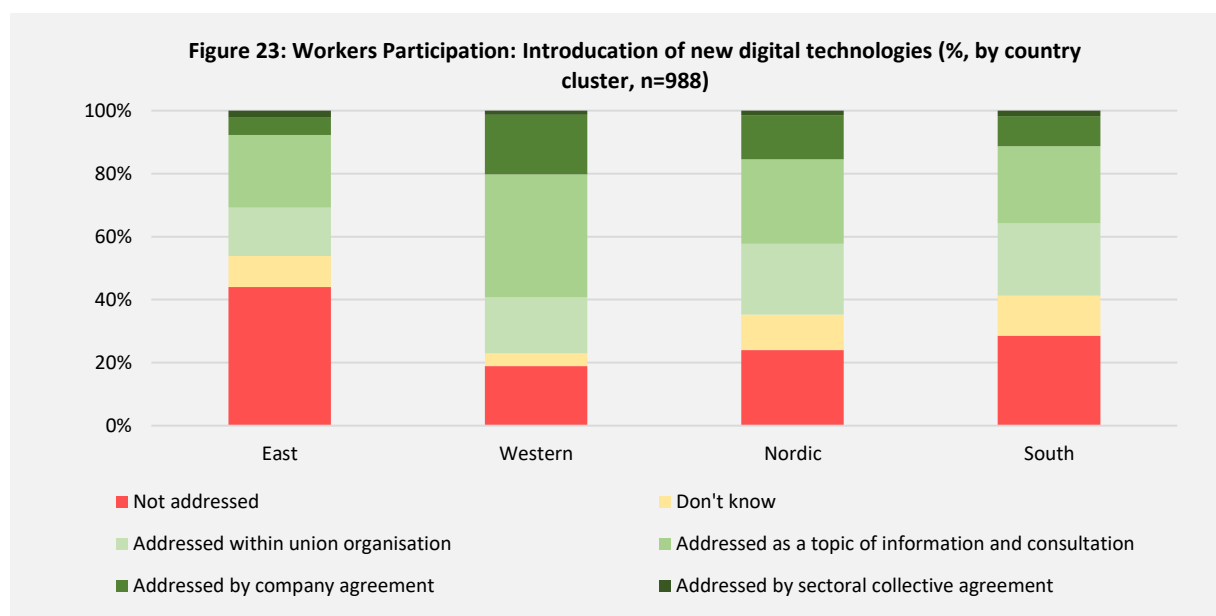
Wprowadzenie nowych technologii

Dotychczas kwestie związane z **wprowadzeniem nowych technologii i procesów** cyfrowych, takich jak automatyzacja, robotów czy urządzeń cyfrowych, takich jak urządzenia przenośne, tablety, okulary danych, inteligentne rękawice, które wpływają na procesy i organizację pracy, były **najczęściej rozwiązywane w drodze partycypacji pracowników na poziomie przedsiębiorstwa**, jako przedmiot informowania i przeprowadzania konsultacji oraz porozumień na poziomie przedsiębiorstwa.

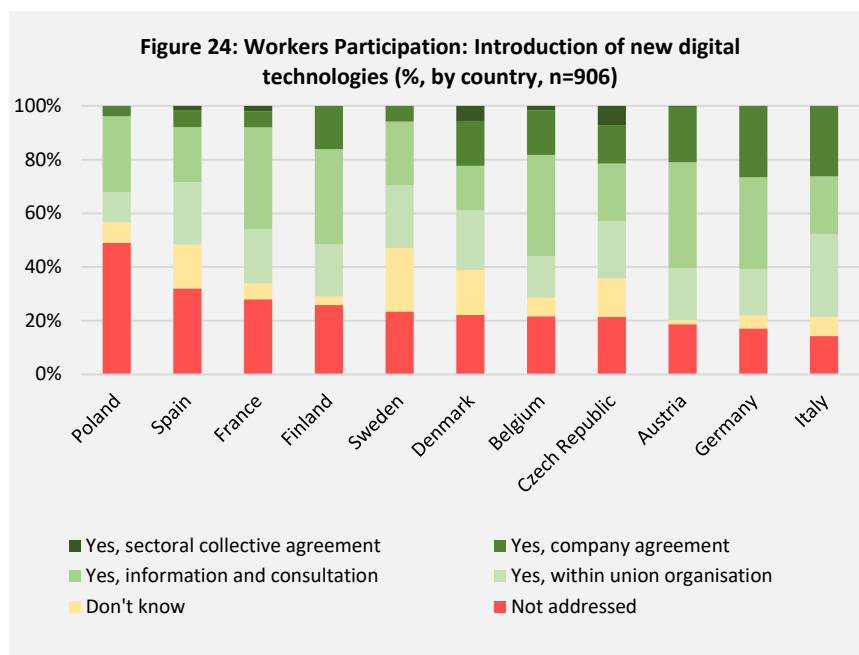
Podnoszone kwestie dotyczą przynoszenia do pracy własnych urządzeń, wykorzystywania służbowego sprzętu do celów prywatnych, wyposażenia miejsc pracy w urządzenia cyfrowe, takie jak tablety czy inteligentne narzędzia, korzystania z mediów społecznościowych i aplikacji, wewnętrznych platform przedsiębiorstwa oraz wielu innych aspektów, które pojawiają się w kontekście ustanawiania (i definiowania) minimalnych standardów i limitów dotyczących korzystania z nowych technologii.

Średnio

- 32% wszystkich respondentów badania ETUC stwierdziło, że kwestia wprowadzenia nowych technologii została podniesiona przez informowanie i przeprowadzanie konsultacji z kierownictwem; około 14% wskazało także, że w tej sprawie zostały zawarte porozumienia na poziomie przedsiębiorstwa;
- 37% wszystkich respondentów stwierdziło, że kwestia dotycząca zmian w procesach i organizacji pracy została podniesiona przez informowanie i przeprowadzanie konsultacji, natomiast prawie 14% badanych podało, że kwestię tę rozwiązano przez zawarcie porozumień na poziomie przedsiębiorstwa.
- W zakresie obu tych kwestii najrzadziej zgłaszano zawieranie branżowych układów zbiorowych (mniej niż 2%), jednak wynik ten nie zaskakuje, bowiem uregulowania dotyczące nowych technologii są typową kwestią partycypacji pracowników na poziomie przedsiębiorstwa lub nawet miejsca pracy.



To może wyjaśniać, dlaczego w kontekście różnic między klastrami regionalnymi i pojedynczymi krajami istnieją dość znaczne luki w zakresie partycypacji pracowników związanej z wprowadzaniem nowych technologii. Szczególnie w krajach Europy Zachodniej i krajach nordyckich porozumienia na poziomie przedsiębiorstw, takie jak niemieckie czy austriackie „Betriebsvereinbarungen”, są bardziej powszechne niż podobne porozumienia stosowane w krajach Europy Południowej i Wschodniej. Jednym z niepokojących wyników badania jest wysoki



odsetek respondentów z Europy Wschodniej, którzy podają, że kwestia wprowadzenia nowych technologii cyfrowych nie została podniesiona nawet w ramach praktyki informowania i przeprowadzania konsultacji na poziomie przedsiębiorstwa.

Dla porównania, względnie wysoki odsetek partycypacji pracowników w odniesieniu do nowych technologii i ich regulowania w krajach nordyckich i Europy Zachodniej wskazuje, że kwestia ta jest dość stałym elementem partycypacji pracowników na poziomie przedsiębiorstwa. Warto zauważyć, że jest to zgodne z europejską dyrektywą ramową w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji, tzn. jest zawarte na liście tematów, którymi należy się zająć.

Na przykład wielu przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa w Niemczech i Austrii jako dobrą praktykę wskazało zawieranie przez przedsiębiorstwo porozumień z radą zakładową w sprawie IT i nowych technologii, które mają wpływ na procesy i organizację pracy.

Te pozytywne przykłady kontrastują z doświadczeniem zgłaszanym zwłaszcza przez przedstawicieli przedsiębiorstw z Europy Środkowo-Wschodniej, jak również z takich krajów Europy Zachodniej, jak Francja, Hiszpania czy Wielka Brytania. W tych przypadkach wielu uczestników ankiety zgłosiło negatywne doświadczenia związane

W krajach nordyckich większość układów zbiorowych zawiera przepis, zgodnie z którym w zakresie wprowadzania i wykorzystywania nowych technologii i/lub technologii, które monitorują wyniki i zachowanie pracowników, należy zawierać lokalne porozumienia na poziomie przedsiębiorstwa.
(wywiad z przedstawicielem związku zawodowego, Finlandia)

Porozumienie w sprawie IT na poziomie przedsiębiorstwa zostało zawarte w naszej firmie 20 lat temu. Od tego czasu dodano do niego mnóstwo nowych porozumień. Obecnie przy wsparciu ze strony rady zakładowej grupy prowadzony jest pełny przegląd porozumień.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Niemcy)

Wynegocjowaliśmy lokalne porozumienie w sprawie platformy cyfrowej, które uwzględniło wszystkie istotne dla pracowników procesy, takie jak dodatkowe szkolenia, zarządzanie wynikami i talentami. Nasze negocjacje były wspierane przez związek zawodowy GPA-djp.
(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Austria)

Z biur usunięto komputery, aby zmusić pracowników do korzystania z tabletów; w rezultacie wprowadzono działania zapobiegające ryzyku zawodowemu przez wydanie w tej sprawie negatywnego raportu, który zobowiązywał pracodawcę do zmiany formatu.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Hiszpania)

Nieuwzględnianie tematu podczas dorocznych posiedzeń ERZ i postępowanie, jak gdyby nie miał on mieć żadnego wpływu na przedsiębiorstwo (wina kierownictwa, a także przedstawicieli pracowników, wynikająca z beczynności).
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, korporacja międzynarodowa, Hiszpania)

Wprowadzenie nowych elektronicznych systemów zarządzania bez zapewnienia szkolenia z ich obsługi lub ograniczenie funkcji wykonywanych przez poszczególnych pracowników / poszczególne działy.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Hiszpania)

z praktyką przedsiębiorstwa w zakresie wprowadzania nowych technologii, tj. brak uprzedniego informowania i przeprowadzania konsultacji.

W tym kontekście należy wspomnieć, że ocena ERZ i europejskich praktyk w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji jest dość mieszana: Wprowadzanie praktyki niektórych ERZ zostały opisane jako pozytywne i wywierające dobry wpływ również na kraje, w których prawa partycypacji pracowniczej są dość słabe, jednak praktyki innych ERZ przedstawiono jako słabe i niewystarczające.

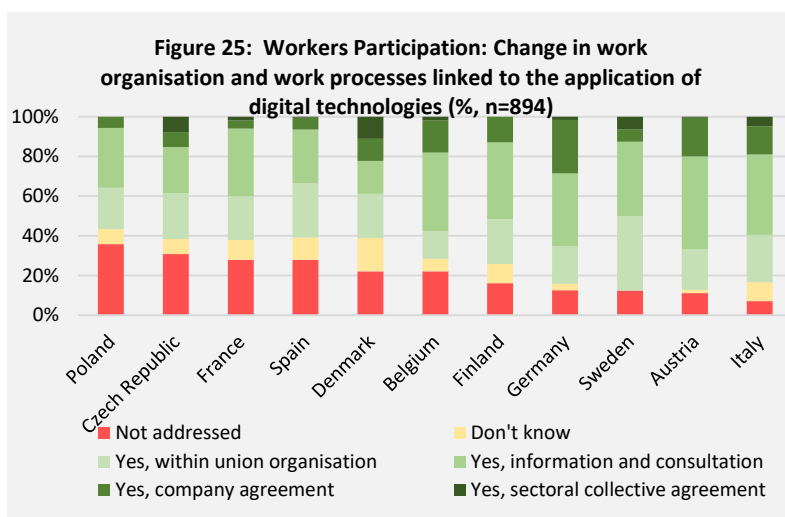
Problemy nie zawsze przypisuje się zaniedbaniom lub niedopełnieniu obowiązków po stronie kierownictwa. Z komentarzy respondentów z Hiszpanii wynika również, że lokalni przedstawiciele pracowników, szczególnie w mniejszych przedsiębiorstwach, zbyt często nie mają wystarczającej wiedzy fachowej i know-how, aby móc gromadzić istotne informacje i poważnie angażować się w procesy przeprowadzania konsultacji, które są niezbędne do zawierania dobrych porozumień i znajdowania odpowiednich rozwiązań.

Na poziomie lokalnym pracownicy otrzymują dostęp do kursów elektronicznych związanych z naszą branżą. Dostęp ten jest jednak bardzo ograniczony i możliwy tylko w godzinach pracy.

(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Irlandia)

Warunki pracy są coraz częściej egzekwowane za pomocą narzędzi cyfrowych zwiększających wydajność i pogarszających warunki pracy osób na stanowiskach kierowniczych, które nie radzą sobie z codziennym życiem. Pracownicy coraz częściej spędzają czas na obsłudze narzędzi cyfrowych, co nie przekłada się na zmniejszenie obciążenia pracą.

(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Francja)



Czas pracy, telepraca i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

W kontekście badania ETUC żadna inna kwestia nie wzbudziła większego zainteresowania i nie przyniosła większej liczby odpowiedzi ze strony przedstawicieli związków zawodowych i pracowników przedsiębiorstw niż czas pracy.

Ilustrują to odpowiedzi w ankiecie pytanie dotyczące tematów, które należy poruszyć najpilniej w drodze układów zbiorowych na poziomie sektorowym i międzysektorowym: Kwestią, która znalazła się na szczycie listy, jest czas pracy i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (ponad 20% respondentów). Ponad 10% uczestników

W przypadku dotkliwych problemów związanych z systemami problemy klienta można szybciej rozwiązać zdalnie dzięki okularom wirtualnej rzeczywistości.

W ten sposób można często uniknąć wyjazdów do odległych krajów.

(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Niemcy)

Firma John Deere zapewnia możliwość telepracy nawet przez trzy dni w tygodniu. Zaangażowane strony mogą zmienić dni w ramach wzajemnego porozumienia.

(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Hiszpania)

W firmie Hewlett-Packard we Włoszech związki zawodowe zawarły porozumienie w sprawie elastycznej pracy.

(przedstawiciel związku zawodowego, Włochy)

To dobrze, że cyfryzacja umożliwia wykonywanie pracy z domu. Pozwala to znacznie ograniczyć niepotrzebne dojazdy do pracy (koszty, czas i zanieczyszczenie). Ponadto zapewnia niezbędną elastyczność pod względem godzin pracy (np. tymczasowe przerwanie pracy na godzinę w celu odebrania dzieci ze szkoły).

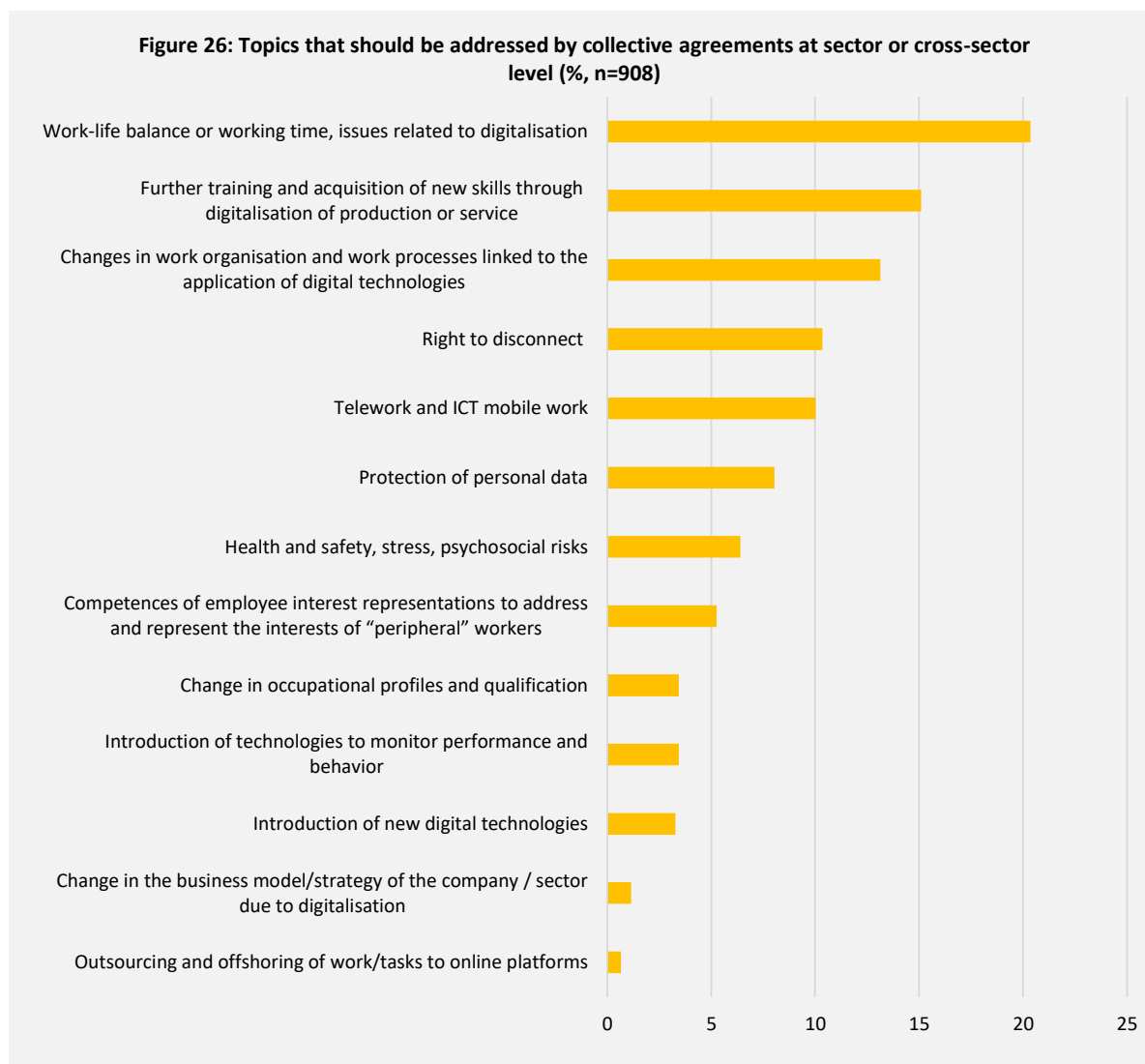
(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Holandia)

Przed wyjazdami, które odbywają się poza godzinami pracy, firma oferuje różne rekompensaty: ekonomiczne, w postaci wolnego czasu albo – nic! Tworzenie atmosfery porównywania i skarg oraz wywieranie presji na pracownikach przez utrzymywanie, że podróżowanie jest dobrowolne, podczas gdy nie jest to prawdą... Jest to konieczne do lepszego wykonywania przez nich zadań i ich profesjonalnego rozwoju, jednak dodatkowe godziny nie są rekompensowane. Należy uregulować tę sytuację w celu wyeliminowania nadużyć.

(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Hiszpania)

badania wymieniło również prawo do przebywania offline oraz telepracy i wykonywania pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, co widać na wykresie 25.

Cyfryzacja wniosła (z powrotem) do agendy związanej z partycypacją pracowników wiele aspektów dotyczących czasu pracy, takich jak wpływ automatyzacji i zwiększonej racjonalizacji na czas pracy (ograniczenie), warunki związane z czasem pracy, uregulowanie pracy związanej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych z domu lub poza normalnymi godzinami pracy, dostępność, monitoring i dokumentowanie czasu pracy, maksymalna liczba godzin, wynagrodzenie, jak również szereg aspektów związanych z coraz większym zacieraniem się granic między życiem zawodowym a prywatnym.



W odpowiedziach jakościowych w ankiecie ETUC (tematy poruszone do tej pory, doświadczenie związane z dobrymi i złymi praktykami, propozycje tematów, które należy poruszyć) uczestnicy często wskazywali powyższe aspekty. W tym kontekście jest bardzo oczywiste, że według związków zawodowych i ciał reprezentujących pracowników przedsiębiorstw wpływ cyfryzacji na czas pracy może wiązać się z możliwościami i wartością dodaną dla pracowników, pod warunkiem że na poziomie przedsiębiorstwa i poza nim zostały wdrożone sprzyjające warunki ramowe i zasady. Jednocześnie w badaniu ETUC zgromadzono mnóstwo dowodów i doświadczeń związanych tym, że cyfryzacja może pogorszyć sytuację pracowników pod względem czasu pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, jeśli nie zostaną wdrożone powyższe regulacje lub nie zostaną zdefiniowane nowe zasady. Ten kontrastujący obraz praktyki i doświadczeń ilustrują cytaty z odpowiedzi udzielonych w badaniu, umieszczone w polu zawierającym wypowiedzi uczestników.

Szczególnie jeśli chodzi o pracę z domu lub mobilną telepracę, w wielu komentarzach w badaniu uczestnicy zwrócili uwagę na szereg zasad i kryteriów, definiowanych w ramach układów zbiorowych lub umów ramowych na poziomie przedsiębiorstw, które uważa się za istotne w kontekście „godnej telepracy”. Wyróżniono w szczególności poniższe kwestie:

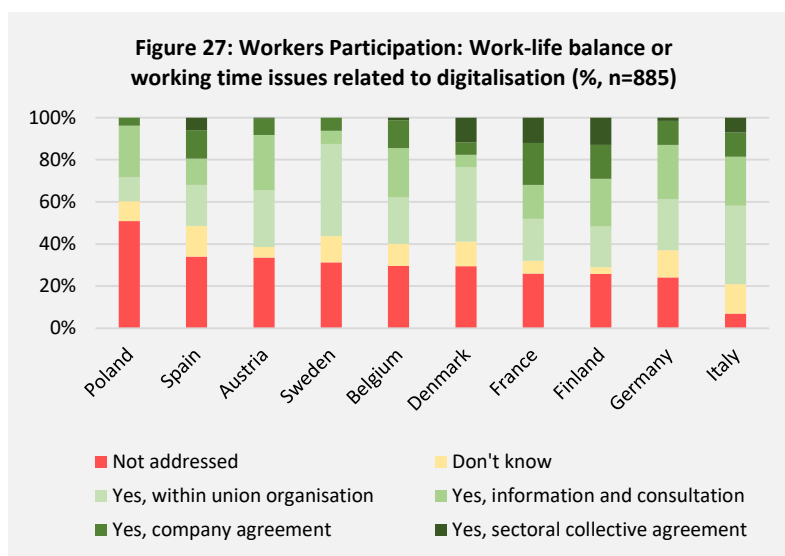
- Praca cyfrowa lub online musi być uznawana za czas pracy i powinny za nią przysługiwać odpowiednie wynagrodzenie lub rekompensata w postaci czasu wolnego;
- Muszą być określone jasne zasady obliczania czasu pracy w domu lub w trasie;
- Przepisy i zasady zawarte w porozumieniach na poziomie przedsiębiorstw, regulacje i układy zbiorowe powinny uwzględniać fakt, że wielu pracowników coraz częściej wykonuje pracę poza normalnym miejscem pracy;
- Praca z domu powinna opierać się na zasadzie dobrowolności i odwołania dowodu: zarówno pracownik, jak i pracodawca powinni wyrazić na to zgodę, a w przypadku braku zgody pracodawca powinien przedstawić jasny dowód na potwierdzenie tego, dlaczego telepraca z domu jest niemożliwa;
- Niezbędne są jasne zasady dotyczące warunków pracy oraz wymogów w zakresie BHP w miejscach, w których wykonywana jest telepraca;
- Istotne są także zasady dotyczące cyberbezpieczeństwa i ochrony danych.

Złe stosowanie telepracy. Przez te praktyki pracownicy są przeciążeni i wykonują przydzielone zadania poza wyznaczonym harmonogramem, czego nikt nie kontroluje. W związku z tym zjawiskiem, które występuje coraz częściej w wielu miejscach pracy, nie ma wystarczająco jasnych i rozwiniętych uregulowań. W związku z faktem, że pracownik może być stale przypisany do swojej funkcji, może dochodzić do nadużywania dostępności pracownika celem wykonywania wszelkich pojawiających się zadań.
(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Hiszpania)

Nasza firma ma bardzo liberalny stosunek do telepracy i w kwestii telepracy udało nam się osiągnąć bardzo dobre lokalne porozumienie na poziomie grupy między radą zakładową a pracodawcą. Nawet 80% czasu pracy może dotyczyć pracy z domu.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Niemcy)

Niemniej, jak już wspomniano powyżej, niniejsze badanie pokazuje także, że przepisy i zasady dotyczące telepracy różnią się znacznie między przedsiębiorstwami w tym samym kraju, jak również w różnych krajach. Jest zatem bardzo ważne, aby kwestię czasu pracy lub telepracy rozwiązano na różnych poziomach partycypacji pracowników. Respondenci w badaniu podkreślili, na przykład, że stosowanie wzorcowych porozumień w sprawie pracy mobilnej związanej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych lub telepracy okazało się bardzo pomocne w negocjacjach z kierownictwem. Za dobrą praktykę uznano również zapewnianie wiedzy fachowej i know-how przez związki zawodowe. W większych przedsiębiorstwach wielu respondentów odniosło się do obowiązujących w całej firmie porozumień ramowych lub reguł, które stanowią podstawę dla lokalnych rokowań i porozumień.

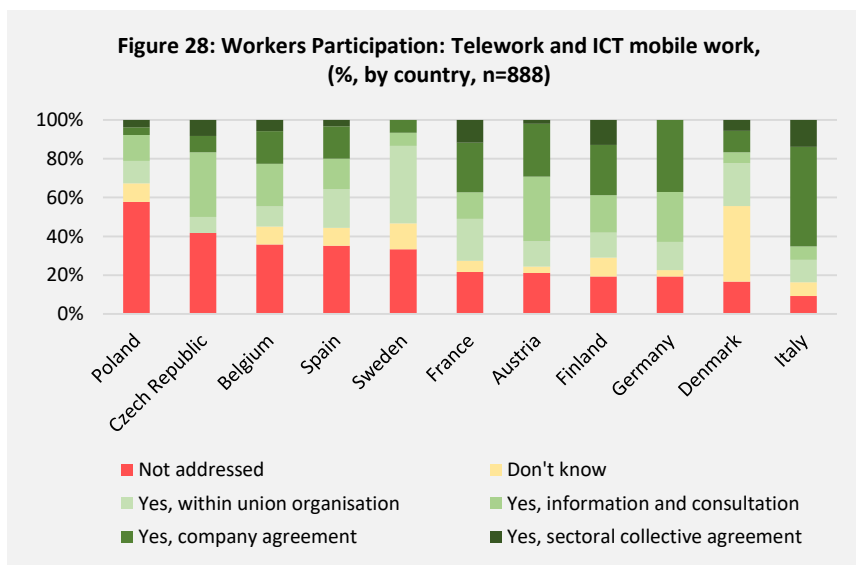
Porozumienia zawierane w przedsiębiorstwach wielonarodowych na poziomie transgranicznym są ważnym źródłem wsparcia w zakresie przeprowadzania konsultacji na poziomie lokalnym i zawierania stosownych porozumień w krajach, w których organizacje pracownicze i związki zawodowe mają słabszą pozycję. Wydaje się to konieczne, bowiem kwestie związane z czasem pracy i telepracą były dotychczas podejmowane w dość



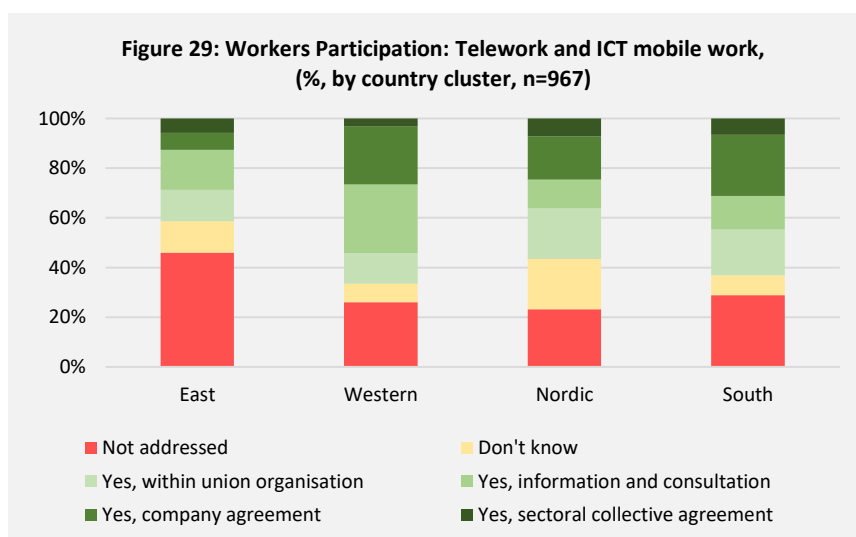
nierównomiernym zakresie w poszczególnych klastrach krajowych i poszczególnych krajach, co pokazują poniższe tabele.

Oprócz różnic w zakresie podejmowania tematu czasu pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w drodze informowania i przeprowadzania konsultacji, jak również porozumień na poziomie przedsiębiorstwa, dość uderzające są także różnice między poszczególnymi krajami pod względem działań wewnętrznych, jakie w tej sprawie podejmują związki zawodowe: Choć tylko 11% przedstawicieli polskich związków zawodowych podaje, że kwestie związane z czasem pracy i równowagą między życiem zawodowym a prywatnym są podejmowane w organizacjach związkowych (np. przez grupy robocze), twierdzi tak tylko 44% respondentów w Szwecji i 37% we Włoszech.

Dla porównania według respondentów badania temat telepracy i wykonywania pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych był dużo częściej podejmowany w ramach partycypacji pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, w szczególności w drodze porozumień na poziomie przedsiębiorstwa, co występuje z podobną częstością w Belgii (17% respondentów), Hiszpanii (17%), we Francji (25%), w Austrii (27%), Finlandii (26%), Niemczech (37%) i we Włoszech (51%).



W zakresie telepracy i wykonywania pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych istnieją także znaczące różnice, jeśli chodzi o poszczególne klastry krajowe: Jak pokazują poniższe dane, 46% respondentów z regionu Europy Wschodniej wskazuje, że temat ten nie był dotychczas podejmowany w



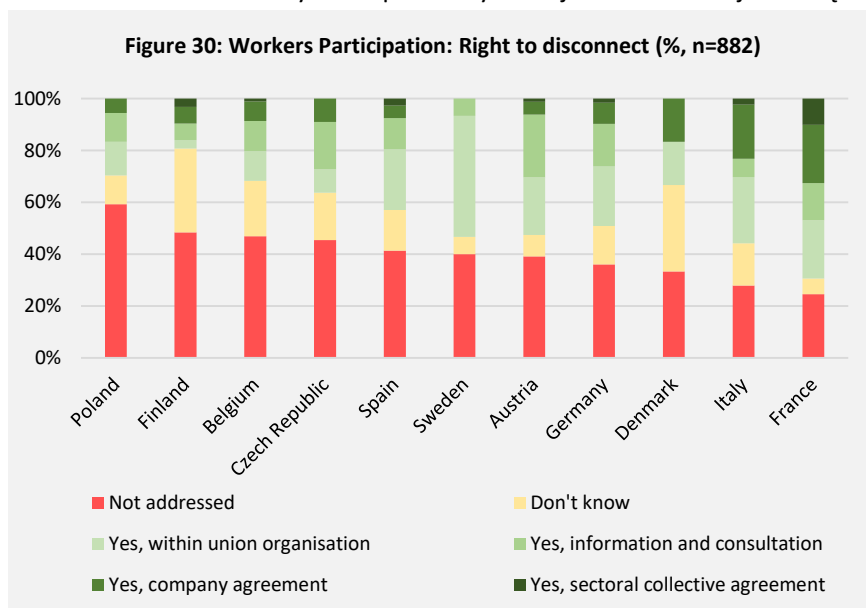
ramach jakiegokolwiek partycypacji pracowników lub związków zawodowych. Powyższy wynik kontrastuje z odsetkiem uczestników badania w krajach nordyckich, gdzie pogląd ten podziela tylko 23% respondentów. I choć tylko 13% respondentów z Europy Wschodniej twierdzi, że kwestia ta podejmowana jest w drodze układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa lub sektora, około 32% respondentów w Europie Południowej i 27% w Europie Zachodniej twierdzi, że w ich przedsiębiorstwach układy zbiorowe istnieją na każdym poziomie.

Prawo do przebywania offline

Prawo do przebywania offline jest jednym z tych tematów związanych z cyfryzacją, który był **dość często podejmowany w debatach publicznych przynajmniej w niektórych krajach UE** (np. w Niemczech, Francji i Włoszech). Znane są przykłady przedsiębiorstw z takich sektorów, jak motoryzacja, bankowość, ubezpieczenia i IT, w których ze związkami zawodowymi/radami zakładowymi zawarto porozumienia w sprawie prawa pracowników do przebywania offline w określonych godzinach i okresach, takich jak wieczory, weekendy i urlopy. Ponadto na poziomie branżowym wynegocjowano prawo do przebywania offline na przykład we francuskim sektorze pocztowym, logistycznym i telekomunikacyjnym oraz w fińskim sektorze usług finansowych.

Należy zauważyć, że we Francji w opracowywanie zleconego przez ówczesnego ministra pracy raportu na temat pracy i transformacji cyfrowej zaangażowało się pięć największych związków zawodowych. Prawo do przebywania offline zostało uwzględnione w raporcie jako jedno z zaleceń, a następnie włączone do prawodawstwa w 2017 r.

Jednak z ankiety ETUC wynika, że prawo do przebywania offline zostało do tej pory szerzej uwzględnione na mocy układów na poziomie przedsiębiorstw lub wyższym jedynie w ograniczonej liczbie krajów, a mianowicie we Francji, Włoszech i Danii. We wszystkich pozostałych krajach temat ten jest wciąż



Wielu pracowników naszego przedsiębiorstwa czuje się zobowiązanych do przebywania przez cały czas online i zawsze pod telefonem. Pracownicy ci czytają i odpowiadają na wiadomości e-mail również w weekendy.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, korporacja wielonarodowa, Szwajcaria)

Nowe komputery są przenośne: są to laptopy. Z jednej strony specjaliście łatwiej jest wykonywać swoje zadania w domu, a z drugiej powstają nadgodziny efektywnej pracy, które nie są dokumentowane ani wynagradzane. Czas pracy w domu, w weekendy, w święta, nocami itp. nie jest dokumentowany.
(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Hiszpania)

Ważne byłoby uwzględnienie poniższych zagadnień w układach zbiorowych: czas pracy w kontekście pracy cyfrowej, prawo do przebywania offline oraz zasady pracy w domu i pracy zdalnej.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Niemcy)

mało popularny, a średnio ponad 40% respondentów wskazało, że nie był on w ogóle uwzględniany w praktyce partycypacji pracowników.

Na podstawie odpowiedzi na pytania jakościowe można również wskazać

szereg **kluczowych zagadnień, które były podkreślane przez respondentów** w odniesieniu do pożądaných rozwiązań w zakresie prawa do przebywania offline w węższym i szerszym sensie, a mianowicie:

- Wyraźne prawo do pozostawiania niedostępnym poza zwykłymi godzinami pracy;
- Prawo do przebywania offline w czasie choroby;
- Prawo do przebywania offline podczas urlopu;
- Wyłączanie serwerów poczty e-mail poza godzinami pracy i jasne zdefiniowanie wyjątków;
- Zasady pracy z wykorzystaniem należących do przedsiębiorstwa platform, w tym platform B2C, w szczególności w nietypowych godzinach/czasie pracy;
- Prawo pracowników do dezaktywacji funkcji GPS w urządzeniach cyfrowych;
- Zasady dotyczące przerw i odpoczynku w czasie dostępności online;
- Zasady dotyczące korzystania ze smartfonów prywatnych lub służbowych do wykonywania pracy w godzinach pracy i poza nimi.

Prawo do przebywania offline – układ zbiorowy między CCOO i Axa Seguros w Hiszpanii

Hiszpańskie Komisje Pracownicze (CCOO), czyli największy związek zawodowy w firmie Axa Seguros, podpisały pierwszy układ zbiorowy, który uznaje prawo pracowników do wyłączenia odpowiednich urządzeń poza godzinami pracy. Układ będzie obowiązywał do 2020 r. Nowa klauzula – pierwszy tego rodzaju zapis w Hiszpanii – stanowi, że „firma Axa uznaje prawo pracowników do nieodpowiadania na wiadomości e-mail lub wiadomości służbowe poza godzinami pracy z wyłączeniem przypadków działania siły wyższej lub wyjątkowych okoliczności”.

Nowy układ zbiorowy firmy ubezpieczeniowej uznaje prawo pracowników do wyłączenia telefonów komórkowych poza godzinami pracy. Układ ten ma również pomóc pracownikom w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez wprowadzenie możliwości pracy zdalnej oraz elastycznych godzin pracy. Ponieważ powyższy układ jest często traktowany jako porozumienie odniesienia dla całej branży, należy oczekiwać, że zawarte w nim nowe rozwiązania wyznaczą nowy trend i dodatkowo zachęcą przedsiębiorstwa do poszanowania prawa do przebywania offline. Opisana inicjatywa została zrealizowana w momencie, w którym hiszpańskie ministerstwo pracy okazało zainteresowanie prawem, które weszło niedawno w życie we Francji.

Szkolenia i kwalifikacje

Jak podkreślił jeden z uczestników wywiadu: „cyfryzacja dzieli pracowników na przegranych (starsi pracownicy, pracownicy, którzy mogą być zastąpieni przez maszyny/roboty) i wygranych (osoby „elastyczne”, specjalistów, fachowców w dziedzinie IT/oprogramowania)”. W tym kontekście konieczne są ogromne inwestycje w systemy kształcenia i szkoleń zarówno na poziomie ogólnym, jak i zawodowym, a także w kształcenie ustawiczne osób dorosłych, tak aby ograniczyć odsetek pracowników, którzy nie nadążają za zmianami związanymi z transformacją cyfrową. Ponadto niezbędne jest podejmowanie działań związanych ze szkoleniami i planowaniem zasobów kadrowych na poziomie przedsiębiorstw. Ankietowani szczególnie wyraźnie podkreślali następujące potrzeby:

- (ponowna) klasyfikacja grup wynagrodzenia zgodnie z nowymi zadaniami i profilami stanowisk pracy cyfrowej;
- dostosowanie programów szkoleń podstawowych i doksztalających do potrzeb na poziomie przedsiębiorstw, jak również pod kątem profili zawodowych (na poziomie krajowym i branżowym);
- rozwinięcie u wszystkich pracowników podstawowych umiejętności cyfrowych, co dotyczy także pracowników w mniejszym stopniu dotkniętych skutkami cyfryzacji i osób starszych;
- przekwalifikowywanie i podnoszenie kwalifikacji przez pracowników, których praca została zautomatyzowana w celu zabezpieczenia ich przed zwolnieniem („Rationalisierungsschutz”);
- włączenie nowych profili zawodowych do firmowych programów szkoleń, programów rozwoju umiejętności i programów podnoszenia kwalifikacji;
- włączenie cyfrowych narzędzi i metod pracy do kursów i programów szkoleń podstawowych oraz doksztalających.

Ankietowani podkreślali również, że **każdemu pracownikowi powinno przysługiwać prawo do szkoleń, nawet jeśli nie przynosi to bezpośrednich korzyści przedsiębiorstwu**. Ponadto podkreślano, że

„Na poziomie przedsiębiorstw istnieje zapotrzebowanie na długofalową strategię w obszarze HR, w tym wprowadzenia programów rozwoju kwalifikacji/umiejętności. Muszą one odzwierciedlać nowe kierunki strategii biznesowej i odnośne potrzeby w zakresie umiejętności”.

(członek rady nadzorczej, korporacja wielonarodowa z siedzibą w Niemczech)

W zawartym niedawno porozumieniu sektora przemysłowego duńscy partnerzy społeczni uzgodnili, że odpowiedzią na cyfryzację powinno być przeznaczenie 200 mln DKK na cele związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników sektora.
(przedstawiciel związku zawodowego, Dania)

Rada zakładowa firmy Merck KG zainicjowała projekt o nazwie „Haus der Arbeitswelten” (Dom dla światów pracy). Jest on wyrazem kompleksowego podejścia do kształtowania zmian technologicznych w sektorze farmaceutycznym i chemicznym. Inicjatywa realizowana jest w takich obszarach, jak edukacja, ochrona danych pracowników, higiena i bezpieczeństwo oraz strategiczne planowanie zasobów ludzkich.

(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Austria)

W branży chemicznej podpisaliśmy układ zbiorowy, który precyzuje zasady organizowania szkoleń doksztalających w odpowiedzi na nowe wymagania związane z cyfryzacją.

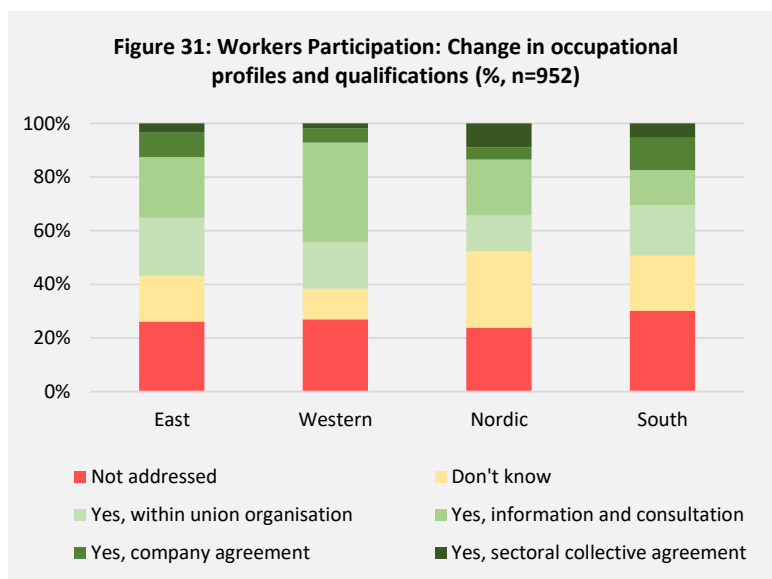
(przedstawiciel związku zawodowego, Niemcy)

kształcenie ustawiczne nie powinno być oferowane tylko „starszym” pracownikom i nie powinno zamykać się w krótkich okresach, ale że istnieje potrzeba regularnego aktualizowania i odświeżania wiedzy.

Wobec dużego znaczenia problematyki szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, będącej również ważnym obszarem działań partnerów społecznych oraz ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw w większości państw członkowskich UE, wyniki ilościowe ankiety ETUC pokazują relatywnie wysoki odsetek respondentów, którzy wskazują, że kwestia zmian profili zawodowych i wymagań w zakresie kwalifikacji w związku z cyfryzacją oraz działań ukierunkowanych na doszkadzanie lub zdobywanie umiejętności została uwzględniona w ramach informowania i prowadzenia konsultacji, a także w układach na poziomie przedsiębiorstw lub branży.

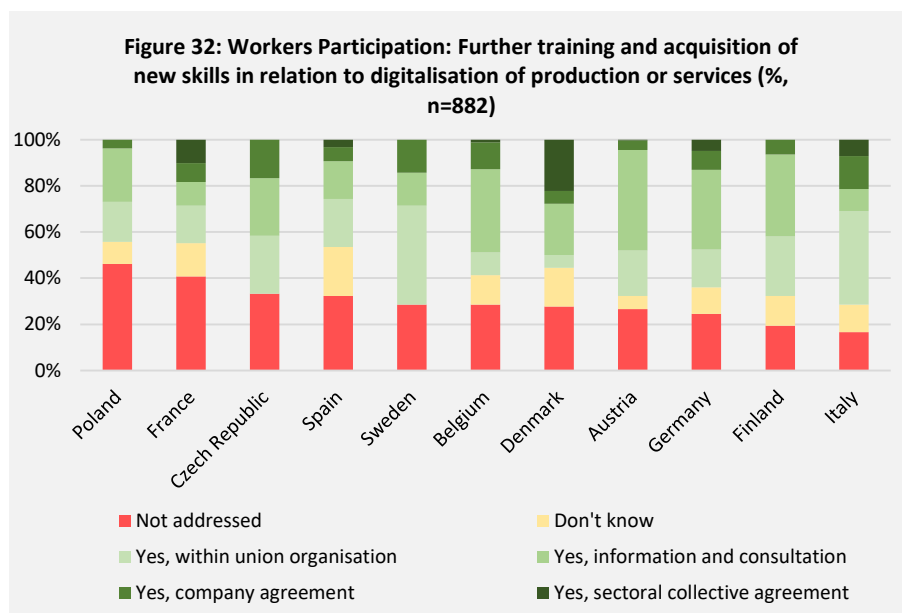
- Ponad 27% wszystkich respondentów wskazało, że zmiany w profilach zawodowych i wymagań w zakresie kwalifikacji w związku z cyfryzacją zostały uwzględnione w ramach informowania i prowadzenia konsultacji;
- Jeśli chodzi o szkolenia doszkadzające i zdobywanie nowych umiejętności udział ten był nawet wyższy i wyniósł prawie 29%;
- Prawie 8% respondentów przyznało, że kwestia zmiany w profilach zawodowych i wymagań w zakresie kwalifikacji została uwzględniona w układach na poziomie przedsiębiorstw (w przypadku układów branżowych odsetek ten wyniósł 3,5%);
- Ponadto 8% ankietowanych wskazało, że negocjowano w tym zakresie układy branżowe (układy branżowe: 2,8%).

Słabsze okazały się także różnice między grupami krajów oraz poszczególnymi krajami tak jak w przypadku innych tematów. Należy zauważyć, że kwestia dostosowania profili zawodowych i praktyk w zakresie podnoszenia kwalifikacji jest jedynym tematem, w przypadku którego profil krajów Europy Środkowej i Wschodniej przedstawia się podobnie do profili innych grup krajów. W rzeczywistości odsetek respondentów z Europy Środkowej i Wschodniej, którzy przyznają, że problem został podjęty w ramach organizacji związkowej, jest wyższy niż w innych grupach krajów. Natomiast w przypadku informowania i prowadzenia



konsultacji odsetek takich odpowiedzi wśród respondentów z krajów Europy Środkowej i Wschodniej jest wyższy niż wśród respondentów z krajów południowych i skandynawskich. Z kolei z punktu widzenia szkoleń doszkadzających i zdobywania nowych umiejętności pod kątem sprostania nowym wymaganiom związanym z cyfryzacją różnice pomiędzy grupami krajów i poszczególnymi krajami są większe.

Ponadto jak pokazano na poniższym wykresie, wyniki dla poszczególnych krajów odzwierciedlają różnice w wykorzystaniu różnych form partycypacji pracowników, a więc informowania i prowadzenia konsultacji versus układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw i/lub branż. Szczególnie wart uwagi jest wysoki odsetek respondentów informujących o istnieniu branżowych układów zbiorowych we Francji i Danii.



Ochrona danych pracowników

Cyfryzacja sprowadza się do big data. Nowe modele biznesowe w erze gospodarki technologii informacyjnych, platformowej i aplikacji, a także coraz częściej działalność w tradycyjnych sektorach, takich jak motoryzacja (komunikacja samochodu z kierowcą), budownictwo (inteligentne domy), infrastruktura lub energetyka (inteligentne sieci) oraz w sektorze opieki zdrowotnej i szpitalnej – aby wymienić tylko kilka przykładów – opierają się na gromadzeniu danych i ich wykorzystaniu jako surowca dla nowych usług i nowej aktywności gospodarczej. Wykorzystanie big data jest możliwe dzięki przetwarzaniu w chmurze i ogromnemu wzrostowi pojemności pamięci masowej oraz przepustowości. W przemyśle i usługach procesy automatyzacji oraz nowe narzędzia cyfrowe również gromadzą na wielką skalę dane dotyczące poszczególnych pracowników i czynności związanych z pracą. Często nie jest jasne, w jaki sposób dane te są wykorzystywane, czy są one łączone i przechowywane, czy też przesyłane stronom trzecim albo w jaki sposób korzystają z nich zewnątrzni usługodawcy i platformy społecznościowe.

W związku z tym kwestia ochrony i uregulowania obiegu danych osobowych, a także zasad wykorzystania danych i technologii, które mogą służyć do monitorowania wydajności pracy i/lub zachowań, jest jednym z głównych przedmiotów obaw pracowników i ich organizacji na poziomie nie tylko przedsiębiorstwa i branż, ale także społeczeństwa jako całości.

W związku z tym nie może być zaskoczeniem, że kwestie takie jak wprowadzanie nowych technologii do monitorowania wydajności i zachowań oraz ochrona danych osobowych gromadzonych przez systemy teleinformatyczne lub w toku procesów automatyzacji bądź innych działań związanych z produkcją lub usługami są wysoko na liście priorytetów organizacji związkowych oraz ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw. Średnio 23% uczestników ankiety wskazało, że temat ten jest podejmowany w ramach informowania i prowadzenia konsultacji na poziomie przedsiębiorstw. Ponadto

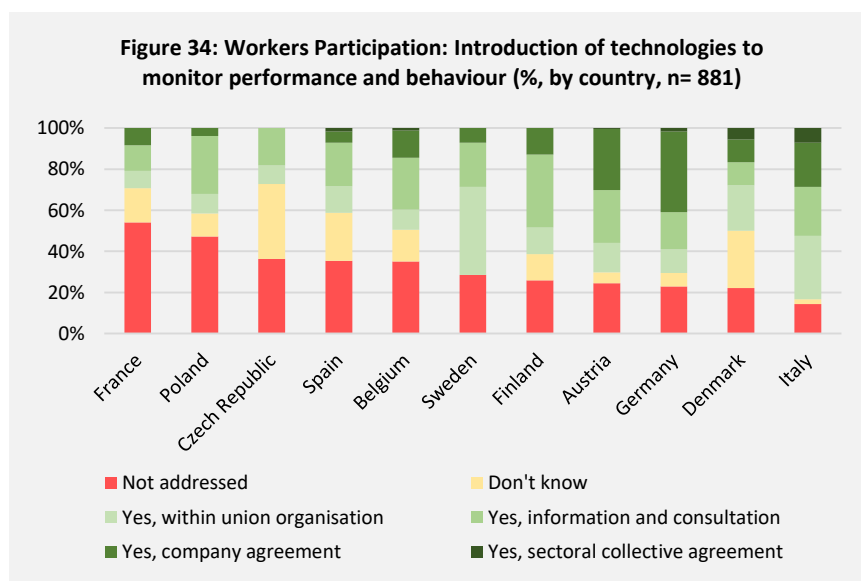
Wzrosła skala nadzoru nad pracownikami. Istnieje potrzeba ochrony.
(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Polska)

Istnieje potrzeba ograniczenia arbitralnego gromadzenia danych osobowych i danych pochodzących z nadzoru nad pracownikami.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Francja)

stosunkowo wysoki odsetek respondentów przyznał, że zawarte zostały układy z pracodawcą na poziomie przedsiębiorstw: 17% respondentów poinformowało o porozumieniach w sprawie wprowadzenia technologii monitoringu/nadzoru, a 19% ankietowanych wskazało, że wynegocjowano z pracodawcą układ w sprawie ochrony danych osobowych pracowników.

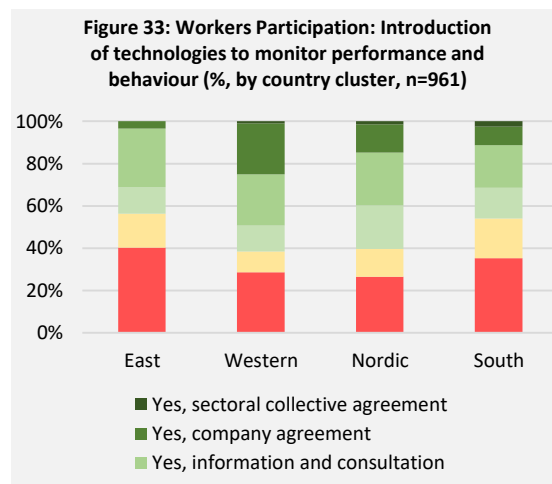
Niemniej także w tym przypadku występują wyraźne różnice między grupami krajów i poszczególnymi krajami w odniesieniu do obu kwestii. Różnice dotyczą w szczególności efektów informowania i prowadzenia konsultacji na poziomie przedsiębiorstw: podczas gdy około 24% ankietowanych z krajów Europy Zachodniej wskazało, że wynegocjowano porozumienie na poziomie przedsiębiorstw, odsetek podobnych odpowiedzi w regionie Europy Wschodniej wynosi tylko 3%, w Europie Południowej 9%, a w krajach skandynawskich 13%.

Porównując poszczególne kraje: sytuacja w Niemczech, w których prawie 40% respondentów wskazała istnienie porozumień (większość z nich na poziomie przedsiębiorstw i tylko 2% na poziomie branżowym) w sprawie technologii monitorowania wydajności lub zachowań, a także w Austrii i we Włoszech, gdzie uzyskano wysoki odsetek podobnych odpowiedzi, kontrastuje z sytuacją we Francji, Polsce i Czechach.



W tym kontekście należy zauważyć, że uwagi pochodzące z ankiety, w szczególności z krajów Europy Środkowej i Wschodniej, ale także z Hiszpanii i Francji (w szczególności z mniejszych przedsiębiorstw państwowych – w przeciwieństwie do korporacji wielonarodowych), wskazują, że główną przyczyną trudności w negocjowaniu układów w sprawie bezpieczeństwa systemów IT lub danych jest brak zainteresowania, a nawet sprzeciw ze strony pracodawców.

Pozostałe uwagi oraz przykłady dobrych praktyk przekazane przez ankietowanych podkreślały potrzebę tworzenia ciał przedstawicielskich pracowników w celu gromadzenia kompetencji i wiedzy specjalistycznej w zakresie nowych technologii monitorujących wydajność i zachowania.



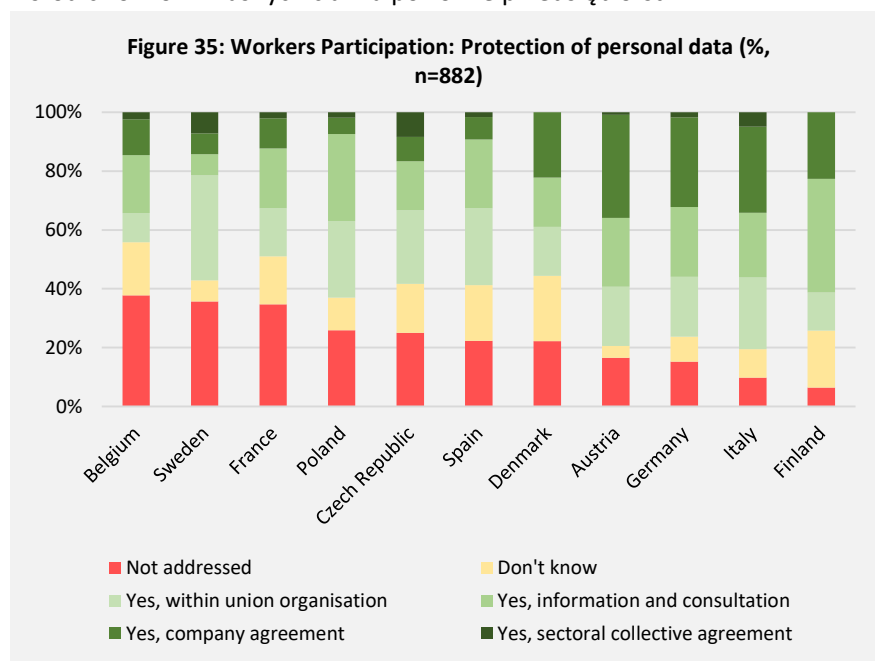
W IBM w Austrii podpisaliśmy szereg porozumień zakładowych („Betriebsvereinbarungen”) dotyczących takich zagadnień, jak czas pracy, ochrona danych osobowych i praca zdalna z domu. Prowadzona jest również dyskusja z austriackim zarządem przedsiębiorstwa i z udziałem europejskiego kierownictwa w Europejskiej Radzie Zakładowej dotycząca reguły równych możliwości w radzie nadzorczej. Ponadto utrzymujemy bliskie kontakty z ekspertami z naszego związku zawodowego, a także z partnerami z innych przedsiębiorstw.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Austria)

W De VoorZorg Antwerp podpisaliśmy układ na poziomie grupy, w którym określono jasne zasady nadzoru pracowników w Internecie wraz ze wszelkimi ograniczeniami i ogólnymi zasadami korzystania z Internetu.
(przedstawiciel przedsiębiorstwa, Belgia)

Porozumienie zawarte w Telenor ASA uwzględnia zasady dotyczące nadzoru i monitorowania wydajności pracowników. Wymagane jest znalezienie kompromisu między wykorzystaniem nowych technologii teleinformatycznych a poszanowaniem dobrego imienia i autonomii jednostki.
(przedstawiciel związku zawodowego, Norwegia)

Dostosowanie usług w zakresie dokumentacji klinicznej, przyjmowania, kontroli przechowywania i zaopatrzenia, niektórych technik chirurgicznych i radiodiagnostycznych. Zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.
(przedstawiciel związku zawodowego, Hiszpania)

Respondenci z Europy Południowej i Wschodniej podkreślali często właśnie brak wiedzy specjalistycznej wśród członków własnych ciał na poziomie przedsiębiorstw.



Dlatego też w celu negocjowania porozumień na poziomie przedsiębiorstw ze strony pracodawcy/kierownictwa komitety przedstawicieli pracowników i/lub związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstw potrzebują wsparcia ze strony związków branżowych lub międzybranżowych. Brak takiego wsparcia lub odpowiednich narzędzi może również przyczynić się do stosunkowo niskiego udziału porozumień dotyczących nowych technologii i ochrony danych osobowych na poziomie przedsiębiorstw lub branż w niektórych grupach krajów oraz poszczególnych krajach. Obrazują to również działania w ramach partycypacji pracowników w zakresie ochrony danych osobowych (rys. 34).

Bezpieczeństwo zatrudnienia i socjalne – zastępowanie, przewidywanie i przyszłość pracy

Jak wspomniano wcześniej w części poświęconej zagrożeniom związanym z cyfryzacją, **utrata miejsc pracy spowodowana automatyzacją i komputeryzacją jest największym przedmiotem troski związków zawodowych i przedstawicieli pracowników**. Potwierdzone zostało to w toku dyskusji warsztatowych i wywiadów prowadzonych z członkami ERZ i rad nadzorczych. Niemniej uczestnicy wywiadów oraz sami ankietowani w swoich uwagach podkreślali również, że ilościowy wpływ na zatrudnienie jest trudny do oszacowania, ponieważ utrata miejsc pracy jest często związana nie tylko z automatyzacją, ale także z innymi zmianami oddziałującymi na poziom zatrudnienia (fuzje, outsourcing, wzrost wydajności itp.).

W wywiadach z przedstawicielami pracowników w radach nadzorczych oraz członkami wysokiego szczebla ERZ i Rad Zakładowych SE, a także w dyskusjach warsztatowych prowadzonych w ramach ETUC podkreślano, że dyskusje z kierownictwem najwyższego szczebla są kluczowymi działaniami pozwalającymi na przewidywanie zmian i potencjalnej utraty miejsc pracy

Jest to obecnie duży problem w sektorze finansowym, gdzie z powodu cyfryzacji w ciągu kilku lat zniknęła i/lub uległa przeobrażeniu 1/5 wszystkich etatów.

(przedstawiciel związku zawodowego, Finlandia)

Programy cyfryzacji spowodowały utratę 170 miejsc pracy w działach handlowych w Niemczech. Trudno podać podobne liczby dla działów produkcyjnych. Obecna fala rozwoju cyfryzacji będzie miała istotny wpływ na przyszłość personelu administracyjnego i określonych grup zawodowych (na przykład pracowników obsługi technicznej).

(przedstawiciel pracowników w radzie nadzorczej niemieckiego przedsiębiorstwa wielonarodowego z branży chemicznej)

Firma ENGIE podpisała europejskie porozumienie w sprawie społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji związanej ze zmianami technologicznymi.

(przedstawiciel związku zawodowego, Belgia)

W przemyśle chemicznym obowiązuje ramowy układ zbiorowy w sprawie ochrony przed utratą miejsc pracy z powodu automatyzacji („Rationalisierungsschutz”): pracownicy, których praca została zautomatyzowana i którzy muszą podjąć nową pracę w sektorze z niższym wynagrodzeniem, otrzymają tymczasową rekompensatę finansową.

(przedstawiciel związku zawodowego, Niemcy)

z powodu automatyzacji, a także na uzgadnianie środków mających na celu uniknięcie zwolnień, tj. działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji i przekwalifikowywaniem, przenoszeniem wewnątrz przedsiębiorstwa lub programami rekompensat finansowych dla pracowników, których praca straciła na wartości z powodu automatyzacji.

W tym kontekście respondenci podkreślali istnienie szeregu dobrych praktyk wprowadzanych w ramach inicjatyw realizowanych na poziomie regionów, branż lub przedsiębiorstw przez związki zawodowe we współpracy z partnerami społecznymi oraz innymi podmiotami. Wspólną cechą tych praktyk jest poszukiwanie pożądanego sposobu zarządzania procesem transformacji cyfrowej, tj. zapewnienia godnych warunków pracy i ochrony socjalnej pracownikom niezależnie od formy zatrudnienia.

Wielu respondentów poruszało również kwestię potrzeby opracowania **wewnątrzfirmowych reguł i celów społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji** z uwzględnieniem szczególnych wyzwań związanych z cyfryzacją. Dobrym przykładem, który wskazali przedstawiciele przedsiębiorstw hiszpańskich w tym kontekście, jest porozumienie w sprawie restrukturyzacji w firmie Robert Bosch w Aranjuez. Porozumienie to zawiera szereg elementów ważnych z punktu widzenia ograniczania w proaktywny sposób wpływu cyfryzacji na zatrudnienie.

Włoskie związki zawodowe wspomniały o będącym przykładem dobrej praktyki porozumieniu między rządem regionu Emilia-Romania a związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, publicznymi placówkami edukacyjnymi, uniwersytetem oraz władzami lokalnymi. Porozumienie to ma na celu wspieranie zmian gospodarczych i technologicznych, które uwzględniają również potrzeby związane z jakością pracy i zatrudnienia w regionie oraz zapewnieniem wysokiego poziomu ochrony socjalnej pracowników.

Restrukturyzacja – układ zbiorowy w firmie Robert Bosch Espana, Aranjuez (2015–2017)

1. (...) zgodnie z obowiązującymi przepisami Firma zobowiązuje się za zgodą personelu do podjęcia odpowiednich działań związanych z restrukturyzacją zatrudnienia poprzez dostosowywanie pracowników przy zastosowaniu odpowiednich technik socjologicznych i szkoleniowych do nowych potrzeb produkcyjnych w taki sposób, aby nikt nie został wykluczony z powodu postępu technicznego, co przyniesie ograniczenie ryzyka wystąpienia bezrobocia technologicznego.
2. W związku z koniecznością restrukturyzacji usług i zatrudnienia przystosowanie personelu, którego proces ten dotyczy, zostanie w szczególności zrealizowane poprzez:
 - Przeniesienie pracowników ze stanowisk pośrednich na stanowiska bezpośrednie.
 - Przeniesienie specjalistów wykonujących prace nietypowe na stanowiska polegające na wykonywaniu typowych zadań wewnątrz Firmy.
 - Przeszkolenie tych pracowników w zakresie technik wykonywania pracy na nowych stanowiskach.
 - Przeszkolenie wszystkich pracowników dotkniętych skutkami postępu technicznego i zmian organizacyjnych w celu umożliwienia im wypełniania misji w zadowalający sposób.
3. Osoby dotknięte restrukturyzacją nie utracą osiągniętej w Firmie kategorii i zachowają otrzymywane do tej pory wynagrodzenie podstawowe wraz ze stałymi dodatkami, a w odniesieniu do reszty wynagrodzenia będą traktowane zgodnie z zasadami wynagradzania stosownie do stanowiska, które zajmują.
4. Proces restrukturyzacji zostanie przeprowadzony przez działy szkoleń i wsparcia psychologicznego Firmy we współpracy z przedstawicielami pracowników Firmy.

Związki zawodowe w Finlandii podkreśliły znaczenie wspólnej inicjatywy partnerów społecznych sektora finansowego zatytułowanej „Zdrowy sektor finansowy”. Założeniem przedsięwzięcia jest umożliwienie współpracy związków zawodowych z organizacjami pracodawców z tego sektora. Inicjatywa ma na celu opracowanie nowych modeli operacyjnych dla środowiska pracy w sektorze finansowym, który staje przed wyzwaniami związanymi z cyfryzacją, w szczególności w postaci nowych cyfrowych kanałów usług (patrz: <http://www.finanssiala.fi/en/current-topics/future-of-work/Pages/default.aspx>). Celem projektu jest podniesienie jakości zatrudnienia, wydajności i konkurencyjności w sektorze przy jednoczesnym uwzględnieniu znaczenia dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych między partnerami społecznymi.

Przyszłość pracy i ochrona socjalna pracowników stanowią również sedno praktyk, o których wspominają przedstawiciele związków zawodowych i przedsiębiorstw z Belgii. W tym kontekście podkreślono, że konieczne jest nie tylko przedyskutowanie procesu transformacji cyfrowej z punktu widzenia nowych

technologii, ale także rozważenie jej wpływu na jakość życia społeczeństwa belgijskiego jako całości. Przedstawiciele związków zawodowych i przedsiębiorstw podkreślili znaczenie systematycznego monitorowania odnośnych projektów informatycznych na poziomie przedsiębiorstw i ich wpływu na zatrudnienie oraz jakość pracy. Powinno to być podstawą do wdrażania środków zaradczych oraz programów zmiany kwalifikacji i szkoleń.

Podobne podejście promowali przedstawiciele związków zawodowych z Niemiec, podając za przykład praktyki realizowane w ramach regionalnej inicjatywy „NRW 2020”. Jednym z elementów tej inicjatywy jest wprowadzenie praktycznego narzędzia wsparcia dla rad zakładowych, które pozwala im znajdować w swoich przedsiębiorstwach działy i/lub stanowiska, na które wpłyną cyfryzacja i projekty restrukturyzacyjne w ramach koncepcji „Przemysłu 4.0”. Na podstawie wyników tych poszukiwań rady zakładowe są w stanie ustalać potrzeby w zakresie doształcania i planowania zatrudnienia w celu uniknięcia zwolnień.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Skutki cyfryzacji dla zdrowia i bezpieczeństwa, takie jak stres, zagrożenia psychospołeczne lub wypalenie w wyniku napięć związanych z pracą mobilną prowadzoną z wykorzystaniem narzędzi teleinformatycznych, obowiązkiem stałej dostępności lub wzrostem presji czasu i ilości nowych zadań, znajdują się wysoko na liście priorytetów związków zawodowych oraz ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw. **Średnio 21% respondentów ankiety ETUC oświadczyło, że kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są podejmowane przez konkretne ciała wewnątrz organizacji związkowej, a prawie 28% potwierdziło, że temat ten jest regularnie poruszany w ramach informowania i prowadzenia konsultacji na poziomie przedsiębiorstw.** Około 11% respondentów wskazało, że na poziomie przedsiębiorstwa istnieje porozumienie dotyczące zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, natomiast prawie 5% ankietowanych poinformowało o istnieniu porozumienia w tej sprawie na poziomie branżowym, co jest jednym z najwyższych wyników spośród wszystkich zagadnień uwzględnionych w ankiecie.

Te stosunkowo wysokie wartości procentowe nie powinny być zaskakujące, ponieważ zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy należą do podstawowych kompetencji ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw zgodnie z krajowymi ramowymi warunkami informowania i prowadzenia konsultacji oraz przepisami prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto zgodnie z tym, co zostało powiedziane w poprzedniej sekcji, i co podkreślało w swoich uwagach wielu ankietowanych, dla wielu pracowników cyfryzacja wiąże się z potencjalnymi lub już zaistniałymi zmianami w indywidualnym środowisku pracy, co skutkuje większą niepewnością, nowymi obciążeniami lub intensyfikacją pracy.

Tego typu uwagi uwypuklały w szczególności stres, wypalenie i zagrożenia psychospołeczne będące wynikiem oddziaływania takich czynników, jak większe wymagania w pracy, zacierające się granice między pracą a życiem prywatnym z powodu potrzeby pozostawiania online poza pracą lub presja na zwiększanie wyników na podstawie tego samego harmonogramu prac.

Warunki pracy w sektorze publicznym poprawiają się dzięki cyfryzacji tylko pozornie, ponieważ rośnie znaczenie czynnika stresu w związku z presją na szybsze przetwarzanie danych.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Austria)

Pełny nadzór nad danymi pojazdów może być wykorzystywany do wywierania presji na pracowników, np. w odniesieniu do częstotliwości i długości przerw, zużycia paliwa itp.)
(przewodniczący rady zakładowej w dużym przedsiębiorstwie, Austria)

Od pracownika oczekuje się, że w każdym momencie odbierze telefon i odpowie niezwłocznie na każdą wiadomość e-mail.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Szwecja)

Pracownicy są ściśle kontrolowani przez technologie teleinformatyczne.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Polska)

Rośnie cyfryzacja komunikacji, na przykład w ramach rozmów oceniających czy e-learningu. Powoduje to zubożenie procesów społecznych.
(przedstawiciel pracowników przedsiębiorstwa, Austria)

Pracownicy zatrudnieni na przykład w magazynach są na stałe wyposażeni w słuchawki, przez które otrzymują instrukcje.
(przedstawiciel związku zawodowego, Francja)

Wielu respondentów podkreślało również, że cyfryzacja prowadzi do zubożenia relacji społecznych i komunikacji wewnątrz przedsiębiorstwa: bezpośrednie interakcje zastępuje się kanałami elektronicznymi oraz komunikacją za pośrednictwem platform wewnętrznych, mediów społecznościowych lub komunikatorów. Ponadto respondenci podkreślali, że media społecznościowe i platformy komunikacyjne powodują postępujące uelastycznienie czasu pracy i zmian oraz umocnienie modelu pracy na wezwanie.

W odniesieniu do różnic między poszczególnymi krajami z poniższego wykresu wynika, że podobnie jak w innych kwestiach zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy były jak dotąd najczęściej podejmowane w krajach Europy Zachodniej i Północnej, a także we Włoszech (które w rzeczywistości mają największy udział układów zbiorowych zarówno na poziomie przedsiębiorstw, jak i na poziomie branżowym).⁷

W odniesieniu do dobrych praktyk respondenci przedstawili stosunkowo niewiele konkretnych przykładów. Praktyki te dotyczą głównie porozumień z kierownictwem, które przewidują aktualizację i dostosowanie ocen ryzyka na poziomie miejsca pracy, szkolenia i działania podnoszące świadomość kierownictwa w zakresie objawów stresu i wypalenia zawodowego lub wspólne grupy robocze złożone z przedstawicieli pracowników i pracodawcy bądź inicjatywy prozdrowotne.



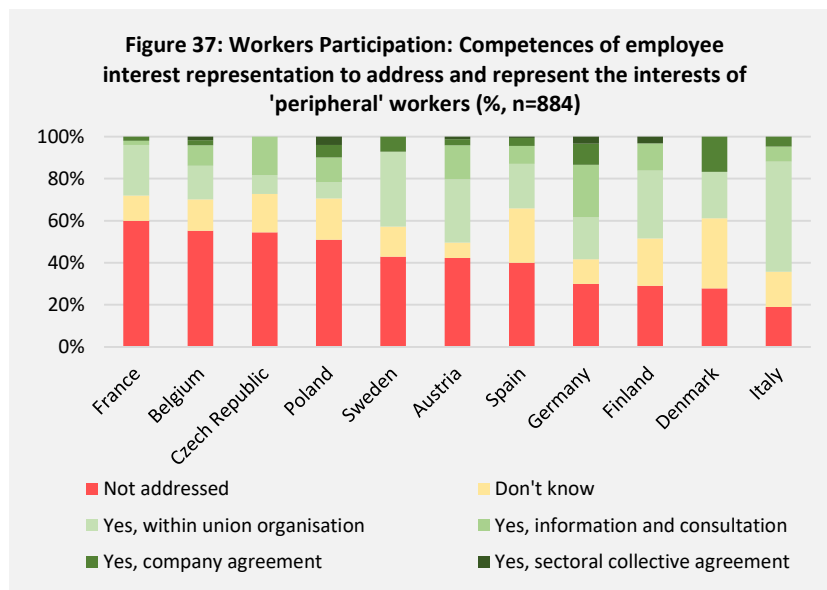
Niewielka liczba wymienionych praktyk świadczy również o braku publicznej debaty oraz badań naukowych i wiedzy na temat wpływu cyfryzacji na zdrowie i bezpieczeństwo. Nie ma wątpliwości, że istnieje zapotrzebowanie na specjalistyczną analizę i dowody empiryczne.

Kompetencje i reprezentacja pracowników „peryferyjnych”

Przedstawiciele związków zawodowych i przedstawiciele pracowników przedsiębiorstw w komisjach związkowych, radach zakładowych, radach nadzorczych i ponadnarodowych instytucjach zajmujących się informowaniem i prowadzeniem konsultacji, takich jak ERZ i rady zakładowe SE, zostali również zapytani o ich praktyki w odniesieniu do reprezentacji interesów pracowników „peryferyjnych”, takich jak freelancerzy, osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne i podwykonawcy. Uzasadnieniem dla tego pytania jest fakt, że cyfryzacja w oparciu o platformy cyfrowe lub dostawców specjalistycznych usług B2B powoduje wzrost liczby wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy są osobami samozatrudnionymi lub wykonują pracę jako freelancerzy na zlecenie przedsiębiorstw zarówno w kraju, jak i za granicą.

⁷ W przypadku dość dużych różnic dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji należy zauważyć, że uczestników badania poproszono o wskazanie najważniejszej formy, tzn. nie można było wskazać więcej niż jednego narzędzia partycypacji pracowników (może to tłumaczyć, dlaczego np. w Danii odsetek respondentów, którzy wybrali informowanie i przeprowadzanie konsultacji, jest względnie niski).

Wyniki ankiety pokazują, że dla wielu związków zawodowych i ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw temat ten i kwestia reprezentacji osób podlegających niestandardowym formom zatrudnienia jest bardzo ważnym zagadnieniem, ale widoczne są dość wyraźne różnice między krajami: średnio prawie 25% ankietowanych odpowiedziało, że kwestie reprezentacji takich grup pracowników są omawiane w ramach organizacji związkowej. Tymczasem na poziomie przedsiębiorstw problem ten wydaje się jednak mniej istotny – tylko około 12% respondentów wskazało, że był on poruszany w ramach informowania i prowadzenia konsultacji z pracodawcą, a około 4% ankietowanych



poinformowało o osiągnięciu porozumieniu w tej sprawie na poziomie przedsiębiorstwa (układy zbiorowe na poziomie branżowym zostały wymienione jedynie przez niewiele ponad 1% badanych).

Jak wynika z poniższego wykresu, **istnieją znaczne różnice między krajami pod względem poziomu partycypacji pracowników wokół kwestii reprezentacji pracowników „peryferyjnych” przez związki zawodowe lub ciała przedstawicielskie pracowników na poziomie przedsiębiorstw**. Wydaje się, że kwestia ta ma największe znaczenie w krajach takich jak Włochy, Austria, Niemcy i Finlandia. Należy jednak zauważyć, że stosunkowo niski udział w krajach takich jak Francja, Belgia czy Hiszpania nie musi wcale oznaczać, że temat ten jest w tych krajach mniej istotny. Wyniki te należy raczej interpretować w powiązaniu z innymi wynikami ankiety, a mianowicie tymi, które odnoszą się do wyzwań stojących przed związkami zawodowymi, w tym potrzeby organizowania i reprezentowania pracowników wykorzystujących nowe rozwiązania cyfrowe, takich jak osoby wykonujące prace zlecane za pośrednictwem platform społecznościowych czy cyfrowych (patrz: następna sekcja).

6 Także związki zawodowe muszą się przystosować!

W jednej z sekcji ankiety ETUC respondenci z organizacji związkowych i ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw zostali zapytani o **najważniejsze wyzwania stojące przed związkami zawodowymi**. Ankietowani mogli skorzystać z trzech gotowych odpowiedzi⁸, ale zostali także poproszeni o skomentowanie zagadnienia. Ponad 130 uczestników skorzystało z tej możliwości.

Zaawansowane technologie będą nam towarzyszyć, czy nam się to podoba, czy nie. Nie ma sensu spieranie się o nie. Tym, czego nam potrzeba, jest długoterminowa wizja i informacje na temat ram czasowych przyszłych zmian.

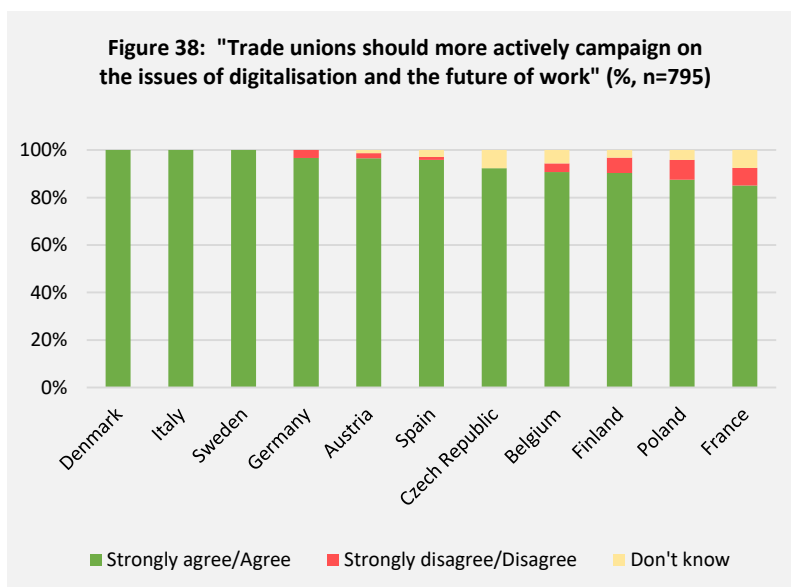
(przedstawiciel związku zawodowego, Wielka Brytania)

Czy związki zawodowe powinny prowadzić więcej kampanii poświęconych cyfryzacji?

Średnio **ponad 95% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, że związki zawodowe powinny aktywniej prowadzić kampanie poświęcone cyfryzacji i przyszłości pracy.**

Jednak jak wynika z wykresu, istnieją również znaczące różnice w odpowiedziach między poszczególnymi krajami, tj. niemal 100% odpowiedzi twierdzących w takich krajach, jak Dania, Włochy, Szwecja, Niemcy, Austria i Hiszpania oraz kraje takie jak Francja czy Polska, gdzie znaczny odsetek respondentów jest bardziej krytyczny wobec tego zagadnienia. Na podstawie uwag o charakterze jakościowym i odpowiedzi na powyższe pytanie można wskazać dwie przyczyny wątpliwości

respondentów: Po pierwsze: w przypadku Polski dość wielu respondentów wskazuje, że w ich przedsiębiorstwie lub branży cyfryzacja nie ujawniła się jeszcze jako realny problem. Natomiast we Francji stosunkowo wysoki jest odsetek tych respondentów, którzy postrzegają pojęcie cyfryzacji głównie jako chwytliwe określenie oznaczające uelastycznienie czasu pracy i warunków zatrudnienia – zjawiska, które wymaga zdecydowanych działań ze strony związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstw lub branż, ale niekoniecznie nowych rodzajów kampanii.



Związki zawodowe muszą zmienić swoje struktury organizacyjne i strategie rekrutacji członków, aby stać się bardziej atrakcyjnymi dla pracowników gospodarki cyfrowej, np. pracowników mobilnych wykonujących pracę z wykorzystaniem narzędzi

⁸ a) Związki zawodowe powinny prowadzić bardziej aktywne kampanie dotyczące kwestii cyfryzacji i przyszłości pracy; b) Związki zawodowe muszą zmienić swoje zasady organizacji i rekrutacji oraz praktykę, aby stały się atrakcyjne dla pracowników w gospodarce cyfrowej, np. w przypadku pracowników wykonujących pracę mobilną z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych lub za pośrednictwem platform cyfrowych; c) Związki zawodowe muszą rozwijać nowe kompetencje w celu lepszego wykorzystania technologii cyfrowych, np. w komunikacji lub lobbingu.

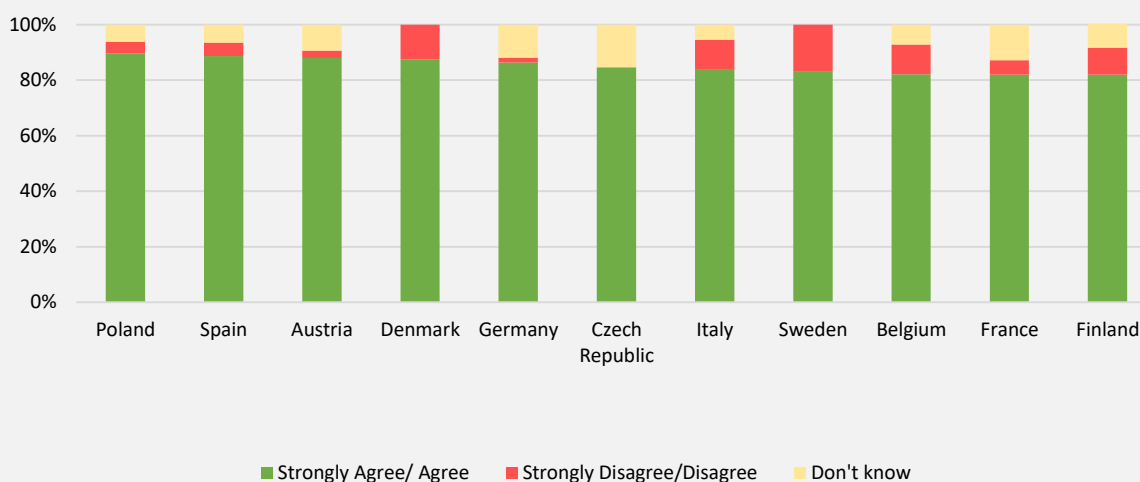
Zmiana praktyk organizowania się i rekrutacji członków

Przeważająca większość respondentów zdecydowanie zgodziła się z potrzebą zmiany zasad i praktyk organizowania się oraz rekrutowania członków, tak aby związki zawodowe stawały się bardziej atrakcyjne dla pracowników gospodarki cyfrowej, np. pracowników mobilnych wykonujących pracę z wykorzystaniem narzędzi teleinformatycznych czy osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych. Istnieją również bardzo niewielkie różnice między krajami, a kwestia praktyk organizowania się i rekrutowania członków, szczególnie w odniesieniu do osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych, pracowników gospodarki aplikacji i osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, uzyskała najwyższą liczbę komentarzy o charakterze jakościowym, które postulowały wiele rozwiązań: od ustanowienia własnych platform organizowania się i rekrutacji członków aż po rewizję praktyk związanych z opłatami za członkostwo w związkach zawodowych. Niektóre komentarze były dość sprzeczne, co ilustruje dużą rozbieżność stanowisk wewnątrz europejskiego ruchu związkowego: podczas gdy dla jednych atrakcyjność i nowe praktyki rekrutowania członków oraz organizowania się w ramach związków zawodowych są kwestią podstawową dla przetrwania ruchu w przyszłości, dla innych osoby wykorzystujące w pracy narzędzia teleinformatyczne i rozwiązania cyfrowe są również pracownikami, a zatem nie ma potrzeby tworzenia dla nich odrębnych strategii organizowania się i rekrutowania członków.

Procesy cyfryzacji muszą być inkluzywne; nie ma sensu tworzenie zaawansowanych systemów, jeżeli nie wszyscy pracownicy będą mieli do nich dostęp.

(przedstawiciel związku zawodowego, Włochy)

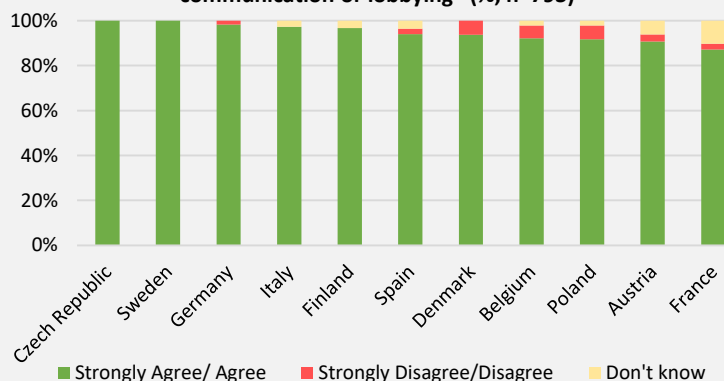
Figure 39: "Trade unions have to change their organising and recruitment principles and practices in order to become attractive for employees in the digital economy" (% , n=795)



Zdobywanie nowych kompetencji i lepsze wykorzystanie technologii cyfrowych

W przypadku potrzeby rozwijania przez związki zawodowe nowych kompetencji oraz lepszego wykorzystania technologii cyfrowych w komunikacji i lobbingu, to jak wynika z poniższego wykresu, zdecydowana większość respondentów potwierdza taką potrzebę. Średnio około 95% respondentów uważa, że potrzebne jest wykorzystanie komunikacji cyfrowej, w tym interaktywnych

Figure 40: "Trade unions have to develop new competences in order to make better use of digital technologies, e.g. in communication or lobbying" (% , n=793)



stron internetowych, platform cyfrowych oraz innych form komunikacji elektronicznej, na większą skalę.

Nowe formy działań public relations, lobbingu i komunikacji były również podkreślane przez ankietowanych ze wszystkich grup krajów jako dobre praktyki. Przykładami są konkretne strony internetowe zawierające informacje, porady i przykłady dobrych praktyk w obszarze pracy za pośrednictwem platform społecznościowych/cyfrowych, opracowane przez austriackie, niemieckie i szwedzkie związki zawodowe (<http://faircrowd.work/>). O podobnych inicjatywach informowały w ramach ankiety związki zawodowe z Danii, Włoch i Hiszpanii.

Przedstawiciel innego związku zawodowego wspominał o potrzebie bardziej proaktywnego wykorzystania sieci społecznościowych, komunikatorów oraz platform, takich jak Change.org, na potrzeby prowadzenia kampanii i lobbingu. Platformy cyfrowe zostały również wymienione jako przydatne narzędzia do nawiązywania kontaktów między ciałami reprezentującymi interesy pracowników na poziomie przedsiębiorstw.

Komunikacja elektroniczna oraz Internet zostały również uznane przez skandynawskie i belgijskie związki zawodowe za ważne z punktu widzenia potrzeby wymiany dobrych praktyk, informowania o innowacyjnych układach zbiorowych oraz dzielenia się przemyśleniami i informacjami na temat działań i kampanii.

Ponadto ankietowani podkreślali, że nowe formy komunikacji cyfrowej nie powinny być postrzegane jako alternatywa dla spotkań i rozmów twarzą w twarz.

Związki zawodowe powinny podnosić poziom społecznej świadomości dotyczącej nowych technologii. Powinny docierać poprzez sieci społeczne, a także opracować nowe metody komunikacji wewnątrz organizacji związkowych, unowocześnić metody działania i próbować zawierać na poziomie przedsiębiorstw takie układy zbiorowe, które wychodzą naprzeciw zmianom.
(przedstawiciel związku zawodowego, Holandia)

7 Co myślą osoby pracujące za pośrednictwem platform cyfrowych i społecznościowych? Ważne przesłanie dla organizacji związkowych

„To nie jest niezależna działalność gospodarcza – to praca”.

(ankietowany pracujący za pośrednictwem platform cyfrowych świadczącej usługi lokalne przez okres 2–3 lat)

W 2017 i 2018 r. oraz w toku przeprowadzania ankiety ETUC kwestia pracy za pośrednictwem platform cyfrowych oraz w ramach gospodarki aplikacji czy gospodarki prac dorywczych była dość ważnym tematem debaty publicznej w całej Europie. Debatę tę wywołały praktyki biznesowe takich globalnych przedsiębiorstw jak Uber czy Amazon Mechanical Turk oraz pojawienie się dostawców usług opartych na platformach dla gospodarstw domowych (np.

w zakresie sprzątania i dostarczania żywności). W 2017 i 2018 r. odbyły się również debaty na temat złych warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych. Poza kwestiami wynagrodzenia podnoszone były – w szczególności przez związki zawodowe oraz podczas protestów organizowanych niezależnie przez pracowników – kwestie pełnego braku zabezpieczeń socjalnych i innych mechanizmów ochronnych związanych z pracą. Wiele z tych debat towarzyszyło walce o podstawowe prawa pracownicze i zmuszenie operatorów platform do zaakceptowania statusu pracodawcy (wraz ze związanymi z tym obowiązkami).

W toku realizacji projektu ETUC pojawiły się lub zostały zaprezentowane podczas warsztatów liczne inicjatywy podejmowane przez związki zawodowe, w tym inicjatywy mające na celu zorganizowanie osób wykonujących prace zlecane za pośrednictwem platform społecznościowych w Danii, inicjatywa związków zawodowych z Niemiec, Austrii i Szwecji na rzecz godnej pracy zlecanej za pośrednictwem platform społecznościowych oraz podpisanie kodeksu postępowania przez operatorów platform, czy też duże badania ankietowe przeprowadzone na przykład przez związek zawodowy CCOO i poświęcone zagadnieniom pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w Katalonii.⁹ W kwietniu 2018 roku doszło do podpisania jednego z pierwszych układów zbiorowych między operatorem platformy cyfrowej a organizacją związkową: platformą usług sprzątania Hilfr a Zjednoczoną Federacją Duńskich Pracowników (3F).¹⁰

Specjalną część ankiety ETUC poświęcono osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Do pracowników tych skierowano kilka pytań. Głównym celem było poznanie ich motywacji oraz powodów podjęcia pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, poglądów na temat warunków pracy i sugestii ich poprawy. W kontekście ostatniego punktu ankieta zawierała również pytania dotyczące oczekiwań pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w stosunku do organizowania się i reprezentacji przez związki zawodowe.

Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, które wypełniły ankietę

Ankietę ETUC wypełniły łącznie 54 osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Ta raczej niewielka liczba wynikała z faktu, że nie podjęto żadnych specjalnych działań, aby dotrzeć do tej grupy docelowej. Większość uczestników albo została zaproszona bezpośrednio przez związki należące do ETUC w poszczególnych krajach, albo dowiedziało się o ankiecie ze stron internetowych lub podczas poświęconych zagadnieniu publicznych spotkań bądź warsztatów.

⁹ Zob.: CCOO: *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*, opublikowano 18 czerwca 2018 r.

¹⁰ Zob. także informacje na stronie internetowej LO Dania: <https://lo.dk/en/historic-agreement-digital-platform-concludes-collective-agreement/>.

Jeśli chodzi o profil i pochodzenie uczestników ankiety, ważne jest uwzględnienie rodzaju platformy cyfrowej, za pośrednictwem której pracują. Jest to o tyle istotne, że platformy cyfrowe można podzielić na kilka grup. Są to:

- Platformy, które zapewniają pracę fizyczną w sąsiedztwie, np. prowadzenie samochodu, dostarczanie żywności, sprzątanie czy naprawy, np. w prywatnych domach.
- Platformy, które oferują pracę zdalną („w chmurze”), na przykład transkrypcję nagrań, opisywanie zdjęć itp.
- Platformy, które umożliwiają podejmowanie bardziej specjalistycznych prac lub prac wymagających większych kwalifikacji, często w klasycznych obszarach funkcjonowania niezależnych zawodów (takich jak projektowanie, fotografia, agencje castingowe itp.).

Jak wynika z poniższego wykresu, ponad trzy czwarte (76%) uczestników ankiety pracuje dla platform lokalnych, a jedynie 17% wykonuje pracę zdalnie „w chmurze”. W przypadku grupy, która wybrała opcję „inne”, uczestnicy wymieniali gotowanie na zamówienie (restauracje, domy prywatne), pracę w magazynach oraz dziennikarstwo.

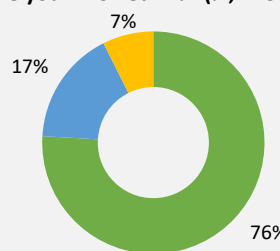
W przypadku kraju zamieszkania, większość ankietowanych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych pochodziła z Francji (30%), Niemiec (17%) i Belgii (15%). Na kolejnych miejscach znaleźli się pracownicy z Hiszpanii, Włoch, Holandii, Austrii, Danii i Polski.

Niemal połowa osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych należała do grupy wiekowej 20–29 lat (46%), a około jedna czwarta (26%) – do grupy 30–39 lat. Tylko 5% osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych miało mniej niż 20 lat, a około 20% było w wieku 40 lub więcej lat. Około 5% przekroczyło 60. rok życia.

W przybliżeniu 40% respondentów pracuje za pośrednictwem platform cyfrowych krócej niż rok. Podobny odsetek (39%) wykonuje tę pracę od roku do trzech lat, a tylko około 20% korzysta z platform cyfrowych dłużej niż trzy lata. Większość ankietowanych (63%) pracuje za pośrednictwem tylko jednej platformy, a jedna trzecia korzysta z kilku.

W przypadku średniej liczby godzin pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w ciągu miesiąca, sytuacja jest dość zróżnicowana: około 33% uczestników pracuje tylko od 11 do 40 godzin miesięcznie, natomiast 11% – jeszcze mniej. Jednocześnie 31% respondentów przyznało, że pracuje za pośrednictwem platform cyfrowych od 41 do 100 godzin miesięcznie, natomiast jedna czwarta

Figure 41: "Which type of platform work are you involved in?" (% , n=54)



- I'm working in the local area, e.g. driving a car, delivering food, cleaning, mending, repairing, etc.
- I'm working remote ("in the cloud"), e.g. transcribing audio snippets, describing photos
- Other

Figure 42: Country of residence (% , n=53)

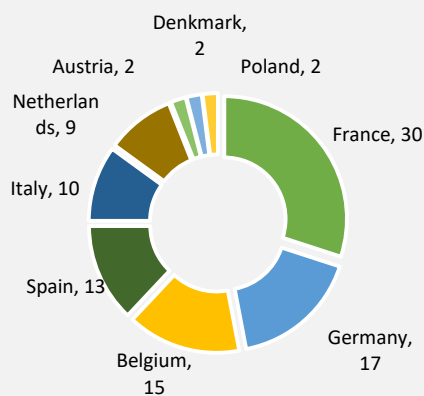
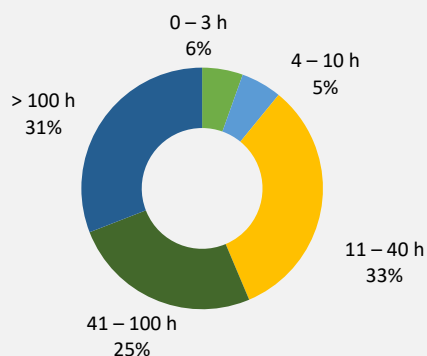
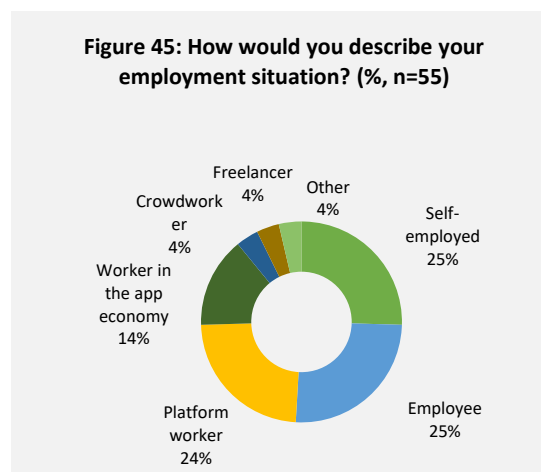
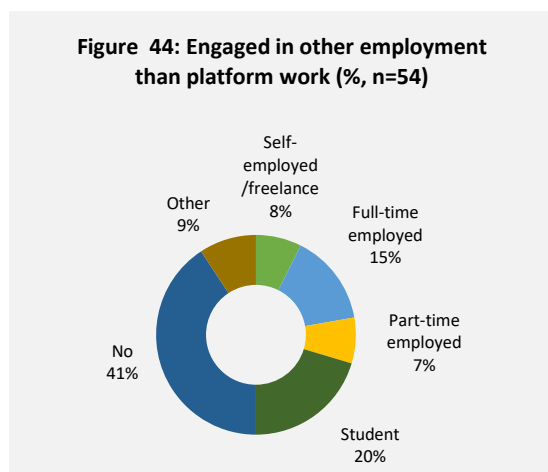


Figure 43: Hours of platform work per month (% , n=54)



– powyżej 100 godzin. Jednak wyniki jasno pokazują, że dla większości respondentów praca za pośrednictwem platform cyfrowych z pewnością nie jest jedynym źródłem dochodu.

Do pewnego stopnia kontrastuje to z sytuacją zawodową ankietowanych osób (rys. 43): na pytanie o zatrudnienie poza pracą wykonywaną za pośrednictwem platform cyfrowych 41% uczestników ankiety odpowiedziało, że nie ma innych dochodów. Drugą największą grupą (20%) są studenci. Jedynie niewiele ponad 20% osób wskazało, że pracuje dodatkowo w niepełnym wymiarze godzin (7%) lub w pełnym wymiarze godzin (15%).



Jak wynika z rys. 44, większość uczestników badania uważa się albo za osoby zatrudnione (25%), albo pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych (24%). Tylko 14% określiłoby siebie mianem pracowników gospodarki aplikacji, a niewielka grupa (4%) zgodziłaby się na określenie tego, co robią, mianem „crowdworkingu”.

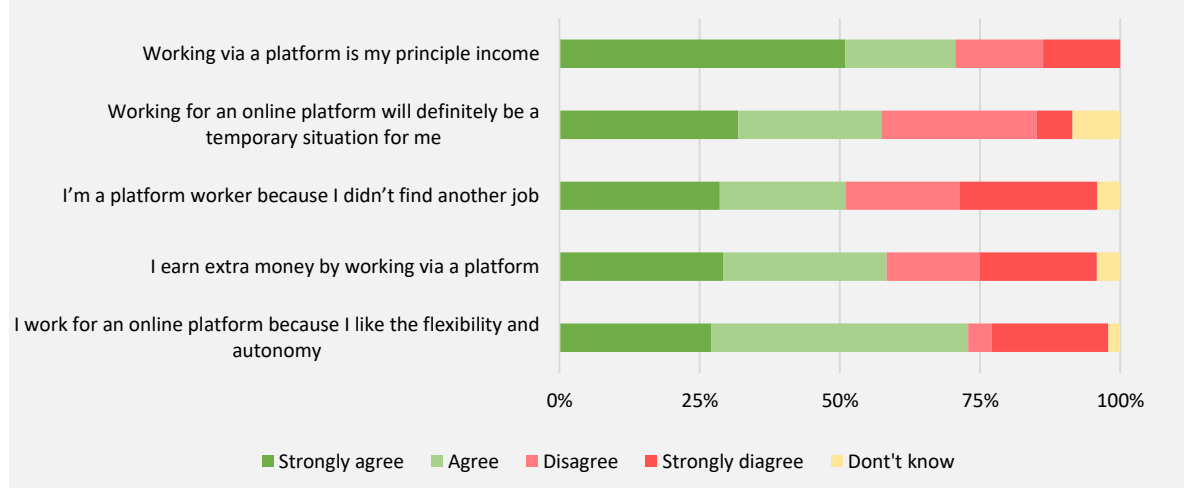
Spośród tych, którzy nie postrzegają siebie jako pracowników lub osoby zatrudnione, tylko około jednej czwartej uważa się za osoby samozatrudnione, a kolejne 4% – za freelancerów. Niewielka część respondentów wybrała kategorię „inne”, wskazując status pracownika agencji pracy tymczasowej i „zależnego” lub „fałszywego” samozatrudnienia.

Motywacje do pracy za pośrednictwem platform cyfrowych

Wyniki ankiety przeprowadzonej przez ETUC w odniesieniu do motywacji pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych do podejmowania tego typu pracy są dość interesujące i oferują **materiał do przemyśleń dla związków związkowych oraz innych podmiotów rynku pracy**.

Pierwszym wnioskiem płynącym z ankiety jest taki oto, że dla większości respondentów wykonywanie pracy za pośrednictwem platform cyfrowych jest ważnym, ale nie jedynym źródłem dochodu. Większość, bo około 75%, pracuje za pośrednictwem platform cyfrowych, ponieważ jest to okazja do zarobienia dodatkowych pieniędzy.

Figure 46: Motivation to work with online platforms (% , n=47)



Okolo 60% uczestników badania jest zdania, że praca za pośrednictwem platform cyfrowych jest sytuacją przejściową. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że praca za pośrednictwem platform cyfrowych nie była dobrowolną decyzją: **50% respondentów przyznało, że wykonuje pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, ponieważ nie mogło znaleźć innej pracy.**

Jednym z bardziej zaskakujących wyników ankiety dotyczących motywacji jest fakt, że **około 75% respondentów pracuje za pośrednictwem platform cyfrowych, ponieważ podoba im się elastyczność i autonomia tego typu pracy.** Jest to o tyle interesujące, że grupa badanych była rekrutowana kanałami związków zawodowych i doskonale zdaje sobie sprawę ze złych warunków pracy, co zostanie wykazane w dalszej części. W tym kontekście wysoki odsetek osób, które doceniają elastyczność i autonomię pracy, jest dość zaskakujący.

Warunki pracy

Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform cyfrowych dobrze zdają sobie sprawę z pozytywnych i negatywnych stron tego rodzaju pracy: Ogólnie rzecz biorąc, ponad połowa wszystkich respondentów docenia takie aspekty, jak możliwość komunikowania się z innymi pracownikami za pośrednictwem mediów społecznościowych (prawie 75%) oraz w świecie rzeczywistym (ponad 50%). Ponadto prawie 50% wszystkich ankietowanych uważa, że praca za pośrednictwem platform cyfrowych ma więcej zalet niż wad.

Jest to praca tymczasowa, ponieważ bardzo trudno wytrzymać taki rytm pracy. W końcu nogi będą za słabe, a wtedy poszukam innej pracy.

(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych krócej niż rok, wiek: 20–29 lat, Belgia)

W tej chwili pracuję za pośrednictwem trzech platform, czekając na lepszą pracę. Nie mogę się doczekać, aż będę mógł odstawić rower.

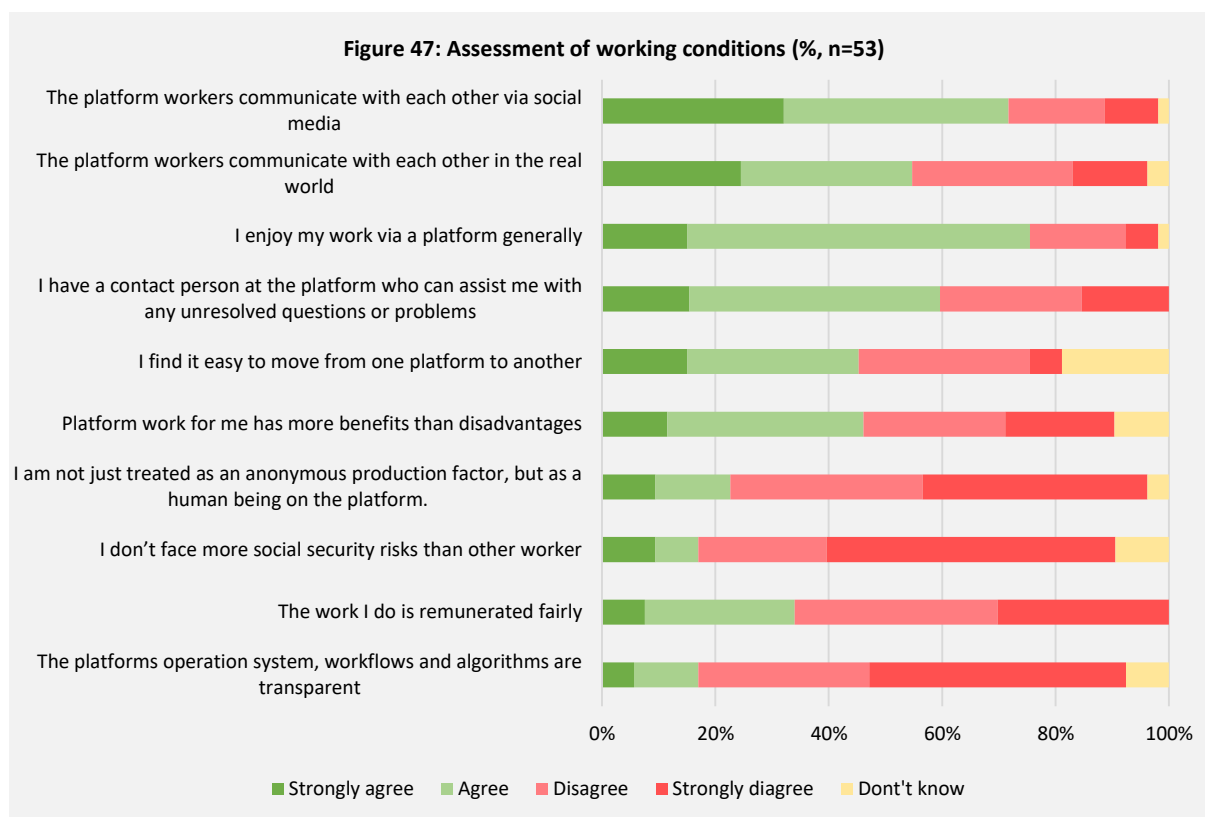
(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych krócej niż rok, wiek: 20–29 lat, Hiszpania)

W czasie trwania procedury legalizacji pobytu nie posiadałem odpowiedniej dokumentacji, ale mogłem założyć konto na platformie cyfrowej. To pozwoliło mi uzyskać podstawowy dochód (na jedzenie, podróże i ubezpieczenie zdrowotne).

(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych krócej niż rok, wiek: 30–39 lat, Hiszpania)

Zarabianie na życie jazdą na rowerze mogłoby być bardzo przyjemne, gdyby nie to, że wszystkie firmy na rynku, które oferują tego typu pracę, praktykują wyzysk i są nierzetelne.

(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych krócej niż rok, wiek: 20–29 lat, Niemcy)



Jednocześnie pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych we wszystkich krajach zwracali uwagę na podobne kwestie: złe warunki pracy, w ramach których jest się traktowanym nie jako osoba, ale jako anonimowy środek produkcji (ponad 75%) lub większe zagrożenia dla bezpieczeństwa socjalnego w porównaniu z innymi pracownikami (ponad 80%). Ponadto ponad 80% ankietowanych uważa, że system operacyjny, przepływ pracy i wykorzystywane algorytmy nie są przejrzyste. Tylko jedna trzecia uczestników ankiety uznała, że wynagrodzenie jest uczciwe.

Kluczową kwestią, która była podnoszona w wielu komentarzach, jest status zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Poza bardzo nielicznymi wyjątkami (osób, z których wszystkie pracują zdalnie przez Internet, wykonując wolne zawody, np. tłumacza lub administratora lokalnych usług) respondenci podkreślali nieprzystawanie swojego statusu prawnego jako osoby samozatrudnionej do swoich doświadczeń jako pracownika zależnego ekonomicznie. Niektórzy uczestnicy wyrażali również opinię, że czują się niezależnymi pracownikami, ale nie mają takich samych praw jak osoby samozatrudnione, a więc możliwości ustalania własnych stawek, deklarowania wydatków związanych z działalnością czy decydowania o własnym czasie pracy. O tych sprawach decydują operatorzy platform, za pośrednictwem których pracują ankietowani.

Pracowałem przez ponad rok dla firmy XY w Amsterdamie. Podjąłem tę pracę, ponieważ nie mogłem znaleźć innej. Na tamtych etapach mieliśmy elastyczne umowy i płacono nam za godzinę pracy. Warunki i wynagrodzenie jak na ten rodzaj pracy były dość dobre. Największym problemem było jednak uzyskanie stałej umowy po dwóch latach pracy. W sierpniu ubiegłego roku pracodawca zmienił politykę i ograniczył się do korzystania tylko z usług freelancerów. Dlatego przenieśliśmy się na inną platformę.

(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych od 2–3 lat, wiek: 20–29 lat, Holandia)

Pracuję dużo ponad sto godzin, albo raczej jestem dostępny na ulicy przez dużo ponad sto godzin w oczekiwaniu na zlecenia dostawy. Jest to problem, ponieważ otrzymuję zapłatę tylko za zrealizowane dostawy, a napływ zleceń nie zależy ode mnie, tylko od aplikacji i jej algorytmu, który je rozdziela. Algorytm można modyfikować ręcznie, więc jeśli jest się znajomym kierownictwa, można otrzymywać najlepsze zlecenia.

(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w pełnym wymiarze godzin od 2–3 lat, wiek: 20–29 lat, Hiszpania)

Oczekiwania wobec związków zawodowych

Dość zaskakującym wnioskiem płynącym z ankiety na podstawie odpowiedzi pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych jest ten dotyczący oczekiwań uczestników badania wobec związków zawodowych. Co oczywiste, nie zaskakiwało to, że uczestnicy badania ogólnie pozytywnie odnoszą się do organizowania się w obronie zbiorowych interesów – jak wspomniano wyżej, większość ankietowanych rekrutowała się spośród uczestników wydarzeń sponsorowanych przez związki zawodowe, sieci społecznościowe i inne inicjatywy. Jednak uderzające było to, że **uczestnicy ankiety sformułowali dość jasne i wyraźne oczekiwania w stosunku do (potencjalnej) wartości dodanej wynikającej z działalności związków zawodowych** z punktu widzenia problemów pracy za pośrednictwem platform cyfrowych i konkretnych usług wsparcia dla osób wykonujących taką pracę.

Jak wynika z rys. 48 poniżej,

- 83% respondentów zasugerowało (w tym 60% stanowczo), że związki zawodowe powinny negocjować z platformami cyfrowymi;
- Około 80% ankietowanych uważa, że związki zawodowe powinny mediować w sporach pomiędzy pracownikami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform cyfrowych a właścicielami platform;
- Ponad 80% respondentów uważa, że związki zawodowe powinny organizować pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych; podobna grupa popiera pogląd, że związki zawodowe powinny wspierać samoorganizację pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych.

Ten wysoki poziom zgody co do roli związków zawodowych jest znaczący i dowodzi silnemu zaufaniu, jakim się one cieszą.

Jak wynika z rys. 48, pozytywne postrzeżenie związków zawodowych potwierdza również wysoki odsetek odpowiedzi popierających pomysł, aby związki zawodowe przyznawały certyfikaty platformom cyfrowym (70%) lub nawet same tworzyły platformy cyfrowe (70%). Ta ostatnia sugestia powinna być również interpretowana w kontekście faktu, że wiele odpowiedzi popierało spółdzielczość oraz inne formy niezależnej samoorganizacji pracowników (na przykład w Belgii respondenci wymieniali spółdzielnię SMartBe, która organizuje płatności i oferuje dostępną w przystępnej cenie ochronę dla osób samozatrudnionych i freelancerów).¹¹

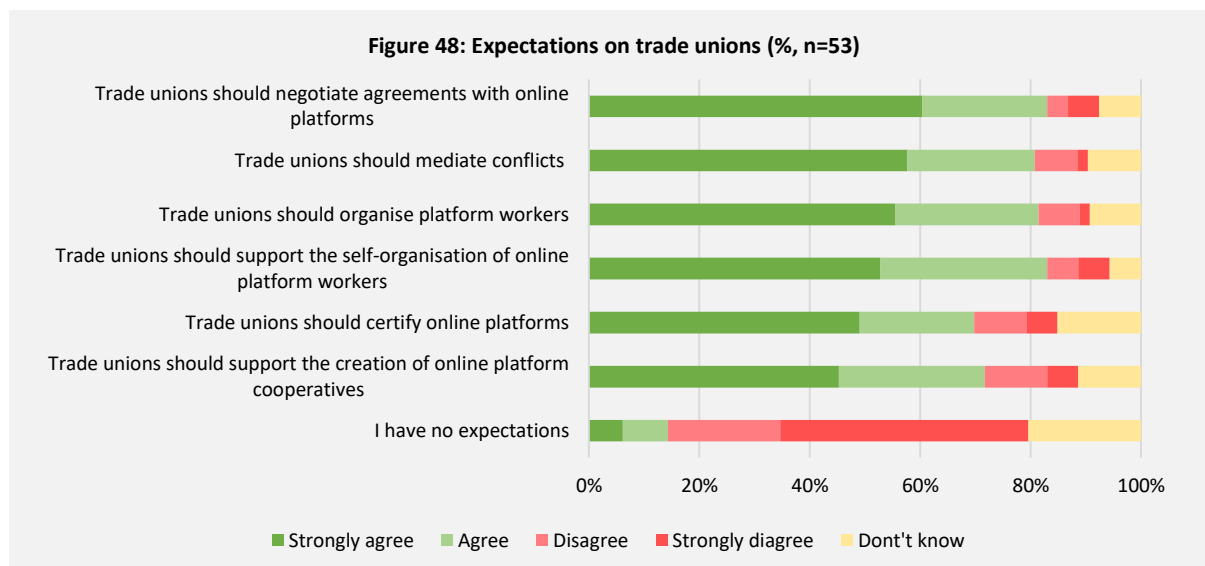
Nadal czuję się pracownikiem, ale mój pracodawca postawił mi ultimatum: albo odejdę, albo wybiorę (rzekome) samozatrudnienie.

(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych od 2–3 lat, wiek: 20–29 lat, Holandia)

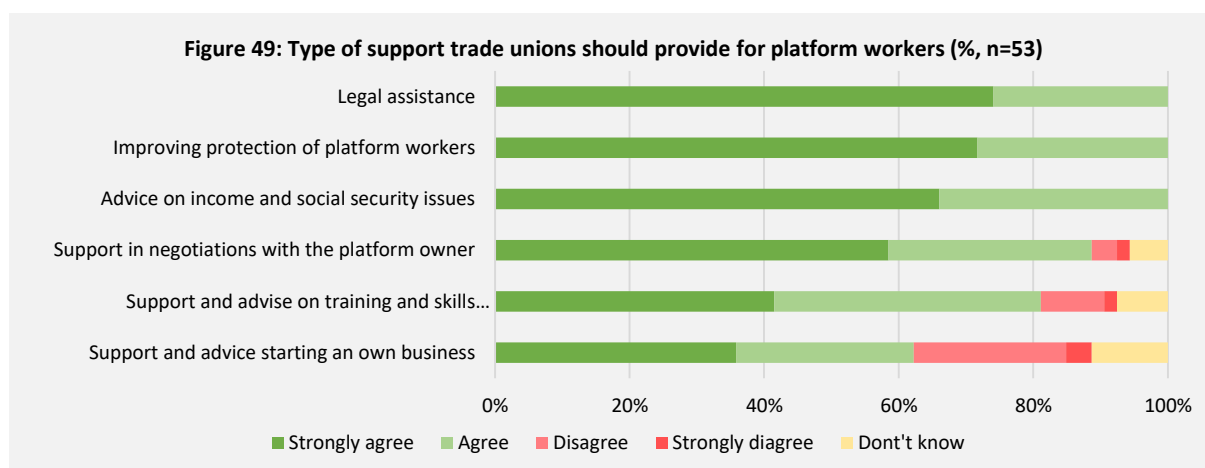
Mam status prawny przedsiębiorcy, ale warunki pracy zwykłego pracownika – zobowiązanie do noszenia stroju, zewnętrzną kontrolę, narzucone wynagrodzenie itp.

(pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych od 2–3 lat, wiek: 20–29 lat, Belgia)

¹¹ SMartBe – *Societe Mutuelle pour artistes* – została założona w 1998 r. i jest spółdzielnią freelancerów, którzy wspierają swoich członków, zapewniając niedrogo ubezpieczenie zdrowotne i składki emerytalne, pomoc w załatwianiu formalności i gwarantowane terminowe płatności. Do SMartBe należy wielu pracowników platform świadczących lokalne usługi biznesowe. W lecie 2018 r. do SMartBe należeli członkowie z dziewięciu europejskich krajów (Belgia, Francja, Włochy, Hiszpania, Niemcy, Wielka Brytania, Węgry, Austria i Szwecja). Zob.: <https://smartbe.be/fr/>



Główne obawy pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych dotyczą ochrony prawnej i kwestii bezpieczeństwa socjalnego (to ostatnie może również tłumaczyć duże zainteresowanie spółdzielniami): jak wynika z rys. 49 poniżej, 100% respondentów popiera wspieranie pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych przez związki zawodowe poprzez pomoc prawną w sprawach związanych z pracą. Ponadto 100% ankietowanych uważa, że związki zawodowe powinny działać na rzecz lepszej ochrony pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych i udzielać im porad w kwestiach dochodu oraz bezpieczeństwa socjalnego. Około 90% ankietowanych pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych ma nadzieję, że związki zawodowe zapewnią im wsparcie w obszarze negocjacji z właścicielami platform. Innym ważnym zagadnieniem są szkolenia i rozwój umiejętności – 80% uważa, że związki zawodowe powinny zapewniać wsparcie i udzielać porad w obszarze szkoleń i rozwoju umiejętności.



Jak widać na podstawie wyników ankiety, pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych mają wiele do przekazania europejskim związkom zawodowym. Poza okazaniem **dużego zaufania wartości dodanej, jaką wnosi ruch związkowy**, respondenci wyrażają również konkretne oczekiwania wobec wsparcia w najróżniejszych aspektach tego nowego rodzaju pracy, w szczególności w odniesieniu do zagwarantowania podstawowych praw pracowniczych, godnych i uczciwych warunków pracy oraz ochrony socjalnej. Należy zauważyć, że tego rodzaju oczekiwania wykraczają poza kwestię przyszłego prawnego uregulowania pracy za pośrednictwem platform cyfrowych.

Wnioski

Projekt ETUC poświęcony partycypacji i sprawiedliwej cyfryzacji pojawił się wraz z ankietą we właściwym momencie: W 2017 i 2018 r. zagadnienia takie jak praca za pośrednictwem platform cyfrowych, tzw. gospodarka współpracy lub dzielenia się, G5, ochrona danych, opodatkowanie internetowych gigantów oraz inne kwestie związane z cyfryzacją stały się przedmiotem europejskiej debaty politycznej oraz zostały podjęte przez Komisję Europejską i Parlament Europejski. Również na poziomie krajowym cyfryzacja jest ważnym przedmiotem inicjatyw rządowych, w ramach których uwaga koncentruje się głównie na oczekiwanych możliwościach, jakie oferuje cyfryzacja, zgodnie z realizowanym od 2015 r. przez Komisję Europejską priorytetem stworzenia jednolitego rynku cyfrowego.

Niemniej strategii na poziomie UE i krajowym opierają się na inicjatywach politycznych oraz obszarach, które są w dużym stopniu zorientowane na korzyści biznesowe: lepszy dostęp do rynków, zachęcanie przedsiębiorstw do rozwoju i tworzenie odpowiednich warunków dla zapewnienia wzrostu gospodarki cyfrowej w UE. Jako główne uzasadnienie strategii Komisja wymieniła korzyści dla konsumentów i przedsiębiorstw płynące z utworzenia jednolitego rynku cyfrowego.

A co z pracownikami? Perspektywa pracowników i reprezentantów ich interesów była jak dotąd przeważnie pomijana w debacie na temat cyfryzacji na poziomie europejskim. Również na poziomie krajowym świadomość polityki i stanowisk związków zawodowych na szczeblu krajowym w kwestii transformacji cyfrowej oraz jej wpływu na rynek pracy, zatrudnienie i warunki pracy była w 2015 r. ograniczona.

W tym kontekście uchwalona przez kierownictwo ETUC w 2016 r. rezolucja w sprawie godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych¹² miała na celu zapewnienie organizacjom członkowskim na poziomie krajowym oraz europejskim federacjom branżowym wskazówek i informacji, które pozwoliłyby im aktywniej angażować się w debatę polityczną dotyczącą cyfryzacji oraz wypracować w tej sprawie własne stanowisko, a także zwracać uwagę na to, co dzieje się w poszczególnych sektorach w wyniku wdrażania nowych technologii cyfrowych i modeli biznesowych, które często „zaburzają” tradycyjny sposób prowadzenia działalności gospodarczej i wykonywania pracy.

Fakt, że ponad 1500 osób wypełniło ankietę ETUC, świadczy o tym, że **związki zawodowe i ciała przedstawicielskie pracowników na poziomie przedsiębiorstw w całej Europie zdają sobie doskonale sprawę z tego, że cyfryzacja jest ważnym zjawiskiem, które będzie miało wpływ na to, w jaki sposób będziemy pracować i żyć w najbliższej przyszłości.** Badanie pokazało również, że cyfryzacja jest postrzegana podobnie przez związki zawodowe w Europie Północnej, Południowej, Zachodniej i Wschodniej: jako kwestia, która dotyczy nie tylko nowych i czasem szkodliwych technologii, ale także procesów restrukturyzacji i zmian, które mają wpływ na zatrudnienie, warunki pracy oraz inne zagadnienia, takie jak organizacja, czas lub stosunki pracy, krótko mówiąc – na przyszłość pracy.

Ważny wniosek płynący z ankiety ETUC jest taki, że **związki zawodowe oraz organy reprezentujące pracowników w Europie nie są przeciwne cyfryzacji.** Odpowiedzi uczestników badania z całej Europy pokazują, że związki zawodowe i przedstawiciele pracowników są świadomi możliwości, jakie dla biznesu i pracowników stwarzają nowe technologie oraz nowe cyfrowe modele biznesowe. Jednak w przeciwieństwie do treści polityk rządowych związki zawodowe w całej Europie również dostrzegają i wskazują na istnienie ryzyka związanego z cyfryzacją, na przykład w zakresie warunków panujących w miejscu pracy, nadzoru nad pracownikami, intensyfikacji pracy, równowagi między pracą a życiem prywatnym, nowych obciążeń lub utraty pracy z powodu automatyzacji i komputeryzacji.

W ramach ankiety udało się zgromadzić wiele informacji z wielu różnych krajów na temat związków zawodowych, które zaczęły angażować się w działania dotyczące wpływu cyfryzacji na rynek pracy, branże

¹² <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work>

i poszczególne przedsiębiorstwa. Działania te polegały między innymi na wymianie informacji, organizacji seminariów, tworzeniu internetowych platform z materiałami lub organizowaniu spotkań ekspertów. Działania te umożliwiły również wspólne uczenie się od siebie nawzajem, a także zdobywanie kompetencji i budowanie własnego know-how.

Potrzeba kształtowania sprawiedliwej cyfryzacji: ważnym wnioskiem płynącym z projektu ETUC i towarzyszącej mu ankiety jest taki oto, że możliwości, jakie stwarza cyfryzacja – związane z uelastycznieniem czasu pracy, wzrostem autonomii oraz ograniczeniem powtarzalności i uciążliwości pracy, a także tworzeniem nowych miejsc pracy – nie są naturalną konsekwencją tego procesu, ale muszą być kształtowane proaktywnie. Na poziomie przedsiębiorstw cyfryzacja przyspieszyła procesy restrukturyzacji i racjonalizacji, uwalniania zadań („nowy taylorizm”), outsourcingu (również na platformy) i reorganizacji, w tym reorganizacji działalności. Ma to istotny wpływ na miejsca pracy i warunki pracy, a także na bezpieczeństwo zatrudnienia.

Konieczność współkształtowania sprawiedliwej cyfryzacji w celu wykorzystania potencjalnych możliwości i uniknięcia ryzyka dobrze ilustruje kwestia czasu pracy: na podstawie uzyskanych informacji na temat praktyk w zakresie informowania i prowadzenia konsultacji, zawieranych na różnych poziomach układów zbiorowych oraz doświadczeń związanych z dobrymi i złymi praktykami staje się oczywiste, że zdaniem związków zawodowych i ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw wpływ cyfryzacji na **czas pracy** może być źródłem nowych możliwości i wartości dodanej dla pracowników, jeśli zapewni się sprzyjające temu warunki i zasady zarówno na poziomie przedsiębiorstwa, jak i w szerszym ujęciu. Jednocześnie w badaniu ETUC zgromadzono mnóstwo dowodów i doświadczeń związanych tym, że cyfryzacja może pogorszyć sytuację pracowników pod względem czasu pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, jeśli nie zostaną wdrożone powyższe regulacje lub nie zostaną zdefiniowane nowe zasady. Szczególnie w przypadku telepracy z domu lub mobilnej wielu ankietowanych wymieniało szereg **zasad i kryteriów godnej telepracy** zgodnie z definicjami zawartymi w układach zbiorowych lub porozumieniach ramowych na poziomie przedsiębiorstw, co obejmuje także **prawo do przebywania offline**.

Przykłady te pokazują, że **konieczne jest zagwarantowanie i umocnienie partycypacji pracowników oraz ich zaangażowania w przewidywanie procesów zmian i zarządzanie nimi**. Tymczasem w silnie spolaryzowanej obecnie rzeczywistości pozytywne przykłady rozwiązania problemu sprawiedliwej cyfryzacji kontrastują z negatywnymi doświadczeniami.

Działania związane z dobrymi praktykami w zakresie partycypacji pracowników, takie jak wspólne inicjatywy z pracodawcami na poziomie branżowym lub przedsiębiorstw, ogólnofirmowe porozumienia w sprawie zmian lub porozumienia ramowe dotyczące wprowadzania nowych technologii, występują głównie w krajach Europy Północnej i Zachodniej oraz w ramach inicjatyw realizowanych w dużych przedsiębiorstwach wielonarodowych z siedzibą w Europie Zachodniej. Wyniki ankiety, a w szczególności liczne uwagi przekazane przez jej uczestników, wskazują, że związkom zawodowym w Europie Środkowej i Wschodniej szczególnie trudno jest aktywnie angażować się w kształtowanie procesów cyfryzacji. Wynika to nie tylko z braku własnego know-how oraz własnych zasobów i narzędzi, ale również z braku praktyk w zakresie informowania i prowadzenia konsultacji. Wielu ankietowanych, zwłaszcza przedstawicieli przedsiębiorstw z Europy Środkowej i Wschodniej, ale także respondentów z takich krajów jak Francja, Hiszpania czy Wielka Brytania, informowało o zupełnym zaniechaniu przez kierownictwo na wczesnych etapach jakichkolwiek praktyk w zakresie informowania i prowadzenia konsultacji w związku z wprowadzaniem nowych technologii. Cyfryzacja nie prowadzi automatycznie do większej przejrzystości, lepszego dialogu społecznego ani większego zaangażowania pracowników.

Element, który silnie wpływa na partycypację pracowników wokół zagadnienia cyfryzacji, wiąże się z **zaangażowaniem w podejmowanie decyzji dotyczących przedsiębiorstwa**: Analiza przykładów i dobrych praktyk w zakresie porozumień na poziomie przedsiębiorstw pokazuje, że decyzje dotyczące

procesów cyfryzacji, inwestycji w nowe technologie, automatyzacji i reorientacji działalności zapadają na najwyższych szczeblach przedsiębiorstwa. Dlatego też dobrze funkcjonujące procesy w zakresie dialogu społecznego, informowania i prowadzenia konsultacji na poziomie kraju oraz rad zakładowych i rad nadzorczych należy uznać za istotny warunek wstępny uzyskania wpływu na restrukturyzację i przebieg procesów transformacji.

Ponadto **między krajami i przedstawicielami pracowników na poziomie przedsiębiorstw występują różnice co do oceny działań ERZ oraz europejskich praktyk w zakresie informowania i prowadzenia konsultacji**, a ocena ponad 360 delegatów ERZ, którzy wzięli udział w badaniu, pokazała, że: podczas gdy w jednych ERZ praktyki zostały opisane jako pozytywne i korzystne również dla tych krajów, w których lokalne prawodawstwo w zakresie partycypacji pracowników jest nieadekwatne do potrzeb, w innych ERZ zostały one opisane jako dalece niewystarczające. Jednak problemy nie zawsze wynikają jedynie z zaniedbań lub błędów w obszarze zarządzania. Bywają one także skutkiem braku zasobów i know-how u lokalnych przedstawicieli pracowników.

Niepokojącym wnioskiem płynącym z badania w tym kontekście jest taki oto, że **prawie jedna trzecia uczestników ankiety, tj. związków zawodowych i ciał przedstawicielskich pracowników, spodziewa się, że jednym z najważniejszych zagrożeń związanych z cyfryzacją będzie osłabienie partycypacji pracowników oraz erozja zasięgu rokowań zbiorowych na poziomie krajowym i/lub przedsiębiorstw**. Świadomość tego ryzyka jest szczególnie silna w regionie Europy Środkowej i Wschodniej.

Kwestią, którą wielu uczestników podkreśla w tym kontekście, są **nowe technologie, które mogą monitorować zachowanie i wydajność pracowników**. Zagadnienie nadzoru/kontroli było podkreślane jako bardzo ważne przez przytłaczającą większość uczestników ankiety. Tymczasem respondenci z Europy Południowej i Wschodniej szczególnie często podkreślali brak wymaganej wiedzy specjalistycznej wśród członków własnych ciał przedstawicielskich pracowników na poziomie przedsiębiorstw. Dlatego też w celu negocjowania porozumień na poziomie przedsiębiorstw ze stroną pracodawcy/kierownictwa komitety przedstawicieli pracowników i/lub związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstw potrzebują wsparcia ze strony związków branżowych lub międzybranżowych.

Związki zawodowe muszą zdobywać nowe kompetencje. Ankieta ETUC pokazała, że związki zawodowe także muszą się dostosować: ponad 95% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, że związki zawodowe powinny aktywniej prowadzić kampanie poświęcone cyfryzacji i przyszłości pracy. Jeśli idzie o potrzebę rozwijania przez związki zawodowe nowych kompetencji oraz lepszego wykorzystania technologii cyfrowych do komunikacji i lobbingu, tyle samo, bo około 95% respondentów, uważa, że potrzebne jest wykorzystanie komunikacji cyfrowej, w tym interaktywnych stron internetowych, platform cyfrowych oraz innych form komunikacji elektronicznej, na większą skalę. Ponadto ankietowani podkreślali, że nowe formy komunikacji cyfrowej nie powinny być postrzegane jako alternatywa dla spotkań i rozmów twarzą w twarz.

Pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych mają zaufanie do ruchu związkowego: Pomimo tego, że grupa ankietowanych była ograniczona pod względem liczby osób oraz rodzaju wykorzystywanej platformy cyfrowej, przeprowadzona wśród pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych lub społecznościowych ankieta ETUC dostarczyła wielu cennych informacji i wniosków. Ważnym wnioskiem jest taki oto, że większość osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych uważa się za osoby zatrudnione lub pracowników i oczekuje odpowiednich warunków pracy, na przykład w zakresie ochrony prawnej, czasu pracy, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa socjalnego. Ponadto pomimo tego, że zdecydowana większość pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych deklaruje, że docenia elastyczność i autonomię tego rodzaju pracy, pracownicy tacy doskonale zdają sobie sprawę z towarzyszącego temu ryzyka i deficytu w zakresie warunków pracy: 80% osób uważa, że tego typu praca wiąże się z większym ryzykiem dla bezpieczeństwa socjalnego w porównaniu z innymi formami zatrudnienia, a tylko jedna trzecia twierdzi, że wynagrodzenie jest uczciwe.

Niezwykły wniosek płynący z ankiety ETUC przeprowadzonej wśród pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych odnosi się do postrzegania związków zawodowych: badanie pokazało, że wbrew wszechobecnej narracji o rzekomej autonomii i swobodzie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych lub społecznościowych, pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem takich platform dostrzegają konieczność zbiorowego organizowania się i działania w ramach związków zawodowych. Ponad 80% ankietowanych spośród pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych uważa, że związki zawodowe powinny organizować pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych i powinny negocjować warunki pracy z właścicielami platform. Można również dostrzec również wyraźnie wysoki poziom zaufania: ponad 80% pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych uważa, że związki zawodowe powinny mediować w sporach pomiędzy nimi a właścicielami platform, a większość tej grupy jest zdania, że związki powinny przyznawać certyfikaty platformom cyfrowym. Ten wysoki poziom zgody co do roli związków zawodowych jest znaczący i dowodzi silnemu zaufaniu, jakim się one cieszą.

Wyniki ankiety wśród pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych potwierdzają najważniejszy wniosek z całego badania ETUC: **Przebieg cyfryzacji musi być aktywnie kształtowany. W związku z tym istnieje zapotrzebowanie na rozwiązania i dobre praktyki, które pozwolą pogodzić interes ekonomiczny z interesem społecznym oraz będą sprawiedliwe dla wszystkich pracowników.** Bez pogodzenia interesów cyfryzacja może stworzyć możliwości (ekonomiczne) dla wąskiej grupy, powodując jednocześnie wzrost nierówności społecznych oraz zwiększając obciążenie i ryzyko dla większości pracowników.

Kluczem do sprawiedliwego procesu cyfryzacji jest partycypacja pracowników i silne zaangażowanie związków zawodowych.

Załącznik:



Welcome to the ETUC Survey on FAIR Digital Work

This survey is available in different languages. To switch from English to your language of choice please select it in the header above.

Who are you?

- I am a representative of a trade union affiliated to the ETUC or a European Trade Union Federation*
- I am a workers representative in a company, including an EWC or SE representation body*
- I am a worker of an online platform / crowdworker*



This survey is part of an EU funded project of the ETUC

ANKIETY DLA DZIAŁACZY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW NA POZIOMIE PRZEDSIĘBIORSTW

Szanowny Uczestniku,

Dziękujemy za udział w ankiecie. Jest ona przeprowadzana w ramach projektu „*Partycypacja pracowników: klucz do sprawiedliwej cyfryzacji*”, realizowanego obecnie przez [Europejską Konfederację Związków Zawodowych](#) (European Trade Union Confederation, ETUC) we współpracy z organizacjami członkowskimi z EU. Niniejsza ankieta ma na celu zebranie opinii, praktycznej wiedzy oraz doświadczeń uczestników związanych z wyzwaniami i zmianami w obszarze technologii cyfrowych oraz pracy za pośrednictwem platform cyfrowych.

W razie pytań dotyczących ankiety lub projektu zachęcamy do kontaktowania się z nami. Wiadomości prosimy kierować do Wolfganga Kowalsky’ego, doradcy ETUC, na adres: WKOWALSK@ETUC.ORG

Informacja dotycząca poufności: Udzielone przez uczestników odpowiedzi pozostają ściśle poufne. Informacje osobiste i organizacyjne zebrane za pośrednictwem niniejszej ankiety zostaną wykorzystane wyłącznie do celów związanych z analizą, a w raporcie podsumowującym nie zostaną zamieszczone żadne odpowiedzi ani komentarze, na podstawie których możliwe będzie zidentyfikowanie konkretnych osób. Odpowiedzi udzielone przez uczestników na poszczególne pytania nie będą traktowane jako oficjalne stanowisko organizacji. Respondenci mogą jednak chcieć omówić swoje odpowiedzi z innymi członkami swojej organizacji.

Ważna uwaga techniczna: *Wypełnienie ankiety zajmie około 5–15 minut. Ankiety należy wypełnić online w jednej sesji, a na koniec wysłać. Zamknięcie ankiety przed jej wystaniem spowoduje utratę wprowadzonych informacji oraz konieczność jej ponownego wypełnienia.*

Dane respondenta

PRZEDSTAWICIELE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

IMIĘ I NAZWISKO (opcjonalnie)	
NAZWA STANOWISKA (opcjonalnie)	
KRAJ	
ORGANIZACJA	

AFILIOWANA PRZY

<input type="checkbox"/> ETUC	<input type="checkbox"/> industriAll <input type="checkbox"/> UNI Europa <input type="checkbox"/> EPSU <input type="checkbox"/> EFFAT	<input type="checkbox"/> ETF <input type="checkbox"/> EFBWW <input type="checkbox"/> ETUCE <input type="checkbox"/> Inna organizacja:
-------------------------------	--	--

Jeśli wyrażasz zgodę na kontakt w celu przekazania dalszych informacji, wprowadź swój adres e-mail i/lub numer telefonu tutaj:

e-mail	
numer telefonu	

PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW NA POZIOMIE PRZEDSIĘBIORSTW

IMIĘ I NAZWISKO (opcjonalnie)	
NAZWA STANOWISKA (opcjonalnie)	
KRAJ	
FIRMA	

Czy jesteś członkiem

<input type="checkbox"/> europejskiej rady zakładowej	<input type="checkbox"/> rady zakładowej	<input type="checkbox"/> komisji związkowej	<input type="checkbox"/> rady nadzorczej/zarządzającej przedsiębiorstwa
---	---	--	--

Jeśli wyrażasz zgodę na kontakt w celu przekazania dalszych informacji, wprowadź swój adres e-mail i/lub numer telefonu tutaj:

e-mail	
numer telefonu	

Część A: [Przedstawiciele związków zawodowych i pracowników na poziomie przedsiębiorstw]

Cyfryzacja i praca w kontekście praktyk w zakresie informowania i prowadzenia konsultacji oraz reprezentacji pracowników na poziomie zarządu

W tej sekcji interesują nas praktyczne doświadczenia związane z nowymi zadaniami w zakresie informowania i prowadzenia konsultacji oraz reprezentacji pracowników na poziomie zarządu w kontekście przewidywania, wprowadzania i zarządzania procesami zmian wywołanych postępem technologii cyfrowych. Jesteśmy również zainteresowani praktycznymi przykładami kształtowania godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych na poziomie firmy, branży i kraju.

A.1 Czy któryś z poniższych tematów został podjęty do tej pory w ramach ciała przedstawicielskiego lub organizacji reprezentującej pracowników? Jeśli tak, to w ramach jakiej praktyki/jakiego narzędzia?

		Nie	Nie wiem	Tak, w ramach organizacji związkowej	Tak, informowanie i przeprowadzanie konsultacji	Tak, w ramach porozumienia na poziomie	Tak, branżowy układ zbiorowy
a	Zmiana modelu biznesowego / strategii przedsiębiorstwa lub sektora w wyniku cyfryzacji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Wprowadzenie nowych technologii cyfrowych, takich jak automatyzacja, roboty, urządzenia cyfrowe, np. urządzenia przenośne, tablety, okulary danych, inteligentne rękawice itp.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Zmiany w organizacji pracy i procesach pracy związane z zastosowaniem technologii cyfrowych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Outsourcing i offshoring pracy/zadań do platform cyfrowych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym lub czas pracy, kwestie związane z cyfryzacją	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	Telepraca i wykonywanie pracy mobilnej z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g	Prawo do przebywania offline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h	Zmiana profili i kwalifikacji zawodowych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i	Dalsze szkolenia i zdobywanie nowych umiejętności dzięki cyfryzacji produkcji lub usług	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j	Wprowadzanie technologii do monitorowania wydajności i zachowań	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k	Ochrona danych osobowych, np. zebranych w związku z pracą z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, procesami automatyzacji itp.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l	Bezpieczeństwo i higiena pracy, stres, ryzyko psychospołeczne, np. związane z pracą mobilną związaną z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych, urządzeniami cyfrowymi i narzędziami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m	Kompetencje ciał reprezentujących interesy pracowników w kontekście pracowników „peryferyjnych”, np. freelancerów, samozatrudnionych zależnych ekonomicznie, podwykonawców itp.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

n	Inne:	
---	-------	--

A.2 Kształtowanie godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych

a) Czy transformacja cyfrowa pojawiła się jako temat w ramach informowania i prowadzenia konsultacji lub reprezentacji pracowników w Twoim związku zawodowym/ciele przedstawicielskim pracowników?

<input type="radio"/> Tak	<input type="radio"/> Nie	<input type="radio"/> Nie wiem
---------------------------	---------------------------	--------------------------------

(jeśli tak) Podaj więcej szczegółów dotyczących tematów/celów.

(jeśli nie) Jakie, Twoim zdaniem, są tego główne przyczyny (np. temat jest nieistotny, pracodawcy są przeciwni wiążącemu porozumieniu itp.).

b) Czy w Twoim związku zawodowym lub ciele przedstawicielskim pracowników powstała grupa robocza ds. cyfryzacji, pracy za pośrednictwem platform cyfrowych lub podobnych zagadnień?

<input type="radio"/> Tak	<input type="radio"/> Nie	<input type="radio"/> Nie wiem
---------------------------	---------------------------	--------------------------------

(jeśli tak) Podaj więcej szczegółów dotyczących tematów/celów.

(jeśli nie) Jakie, Twoim zdaniem, są tego główne przyczyny (np. temat jest nieistotny, pracodawcy są przeciwni wiążącemu porozumieniu itp.).

c) Czy znasz przykłady przedsiębiorstw lub branż, w których zostały zawarte układy zbiorowe dotyczące kwestii związanych z cyfryzacją?

<input type="radio"/> Tak	<input type="radio"/> Nie	<input type="radio"/> Nie wiem
---------------------------	---------------------------	--------------------------------

(jeśli tak) Przedstaw podstawowe informacje na temat przedsiębiorstwa lub branży, a także krótkie streszczenie treści układu.

(jeśli nie) Jakie Twoim zdaniem są tego główne przyczyny (np. temat jest nieistotny, pracodawcy są przeciwni wiążącemu porozumieniu itp.).

d) Które zagadnienia powinny zostać podjęte najpilniej z punktu widzenia kształtowania „godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych” w odniesieniu do układów zbiorowych na poziomie branżowym lub międzybranżowym?

d) Które zagadnienia powinny zostać podjęte najpilniej z punktu widzenia kształtowania „godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych” w odniesieniu do porozumień na poziomie przedsiębiorstw?

A.3 Największe wyzwania, przed jakimi stoją związki zawodowe

W jakim stopniu zgadzasz się z poniższą oceną?

		Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie wiem
a	Związki zawodowe powinny aktywniej prowadzić kampanie poświęcone cyfryzacji i przyszłości pracy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Związki zawodowe muszą zmienić zasady i praktyki organizowania się oraz rekrutowania członków, tak aby stać się bardziej atrakcyjnymi dla pracowników gospodarki cyfrowej, np. pracowników mobilnych wykonujących pracę z wykorzystaniem narzędzi teleinformatycznych czy osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Związki zawodowe muszą rozwijać nowe kompetencje, aby lepiej wykorzystywać technologie cyfrowe, np. w komunikacji czy lobbingu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zachęcamy do wymieniania innych poważnych wyzwań (maksymalnie 150 słów).

Sekcja B: [tylko przedstawiciele związków zawodowych]

Polityka publiczna dotycząca cyfryzacji i zaangażowania związków zawodowych

Wiele państw członkowskich realizuje inicjatywy wspierające cyfrową transformację gospodarki, aby zachęcać do wprowadzania technologii cyfrowych i umożliwić przedsiębiorstwom oraz pracownikom dostosowanie się do przyszłości w cyfrowym świecie. W tej sekcji interesuje nas Twoja ocena tych inicjatyw oraz roli związków zawodowych.

B.1 Inicjatywy w zakresie polityki publicznej dotyczącej cyfryzacji

Wskaż, czy istnieją obszary polityki lub inicjatywy poświęcone poniższemu zagadnieniu/tematom. W uzasadnionych przypadkach prosimy również o wskazanie zaangażowania/roli związków zawodowych.

		Nie	Nie wiem	TAK
a	Szerokie i ogólne inicjatywy oraz programy, takie jak narodowy program cyfryzacji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Inicjatywy w zakresie edukacji, szkoleń oraz kształcenia ustawicznego w celu podnoszenia umiejętności i kompetencji cyfrowych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Unowocześnienie istniejących zawodów i tworzenie nowych profili zawodowych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Polityka przemysłowa i zorientowane branżowo strategie lub praktyki mające na celu wspieranie wprowadzania nowych technologii oraz transformacji cyfrowej	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Inicjatywy poświęcone próbom uregulowania pracy za pośrednictwem platform społecznościowych bądź cyfrowych lub pracy w ramach gospodarki aplikacji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

f) Inne – jeżeli istnieją inne inicjatywy lub programy, które uważasz za istotne, wymień je tutaj, wskazując również na zaangażowanie związków zawodowych.

(jeśli odpowiedź dla punktu a) jest twierdząca) *Jakie zaangażowanie/jaką rolę związków zawodowych można dostrzec w kontekście szerokich i ogólnych inicjatyw oraz programów, takich jak narodowy program cyfryzacji?*

<input type="radio"/> Związki zawodowe są zaangażowane jako ważny podmiot.	<input type="radio"/> Związki zawodowe są jednym z wielu interesariuszy.	<input type="radio"/> Związki zawodowe nie są w ogóle zaangażowane.
---	---	--

(jeśli odpowiedź dla punktu b) jest twierdząca) *Jakie zaangażowanie/jaką rolę związków zawodowych można dostrzec w kontekście inicjatyw w zakresie edukacji, szkoleń oraz kształcenia ustawicznego w celu podnoszenia umiejętności i kompetencji cyfrowych?*

<input type="radio"/> Związki zawodowe są zaangażowane jako ważny podmiot.	<input type="radio"/> Związki zawodowe są jednym z wielu interesariuszy.	<input type="radio"/> Związki zawodowe nie są w ogóle zaangażowane.
---	---	--

(jeśli odpowiedź dla punktu c) jest twierdząca) *Jakie zaangażowanie/jaką rolę związków zawodowych można dostrzec w kontekście unowocześnienia istniejących zawodów i tworzenia nowych profili zawodowych?*

<input type="radio"/> Związki zawodowe są zaangażowane jako ważny podmiot.	<input type="radio"/> Związki zawodowe są jednym z wielu interesariuszy.	<input type="radio"/> Związki zawodowe nie są w ogóle zaangażowane.
---	---	--

(jeśli odpowiedź dla punktu d) jest twierdząca) *Jakie zaangażowanie/jaką rolę związków zawodowych można dostrzec w kontekście polityki przemysłowej i zorientowanych branżowo strategii lub praktyk mających na celu wspieranie wprowadzania nowych technologii oraz transformacji cyfrowej?*

<input type="radio"/> Związki zawodowe są zaangażowane jako ważny podmiot.	<input type="radio"/> Związki zawodowe są jednym z wielu interesariuszy.	<input type="radio"/> Związki zawodowe nie są w ogóle zaangażowane.
---	---	--

(jeśli odpowiedź dla punktu e) jest twierdząca) *Jakie zaangażowanie/jaką rolę związków zawodowych można dostrzec w kontekście inicjatyw poświęconych próbom uregulowania pracy za pośrednictwem platform społecznościowych bądź cyfrowych lub pracy w ramach gospodarki aplikacji?*

<input type="radio"/> Związki zawodowe są zaangażowane jako ważny podmiot.	<input type="radio"/> Związki zawodowe są jednym z wielu interesariuszy.	<input type="radio"/> Związki zawodowe nie są w ogóle zaangażowane.
---	---	--

B.2 Twoja ocena inicjatyw poświęconych polityce publicznej

W jakim stopniu zgadzasz się z poniższą oceną jakości inicjatyw poświęconych polityce publicznej?

		Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie wiem
a	Skutki cyfryzacji, automatyzacji i komputeryzacji dla pracy oraz zatrudnienia zostały odpowiednio uwzględnione w ramach inicjatyw poświęconych polityce publicznej.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Wszyscy odnośni interesariusze są zaangażowani w inicjatywy rządowe związane z transformacją cyfrową.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Pracownicy i związki zawodowe są aktywnymi partnerami zaangażowanymi w inicjatywy poświęcone polityce publicznej.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

d Wymień inne zagadnienia, które uważasz za ważne:

Sekcja C: [Przedstawiciele związków zawodowych i pracowników na poziomie przedsiębiorstw]

Przykłady dobrych i złych praktyk

W tej sekcji chcielibyśmy prosić o wskazanie konkretnych przykładów dobrych praktyk w zakresie przewidywania wpływu cyfryzacji lub zarządzania nim. Dobrą praktyką może być układ zbiorowy, porozumienie na poziomie przedsiębiorstwa wielonarodowego, inicjatywa branżowa lub inicjatywy na poziomie lokalnym/regionalnym/krajowym, gdzie związki zawodowe i/lub przedstawiciele pracowników odgrywają ważną rolę w kształtowaniu transformacji cyfrowej.

W celu podkreślenia również problemów, zagrożeń i potrzeb w zakresie poprawy polityki publicznej, a także ram partycypacji pracowników lub uregulowań prawnych, chcielibyśmy również poprosić o podanie przykładów złych praktyk. Przykłady takie mogą dotyczyć nadmiernej elastyczności czasu pracy, niepewnych form zatrudnienia, likwidacji miejsc pracy lub outsourcingu pracy za pośrednictwem platform cyfrowych itp. Każdy przykład powinien mieć jednak związek z cyfryzacją.

Prosimy o zwięzłe opisanie w tym miejscu wskazanego przykładu. Możemy chcieć skontaktować się z Tobą ponownie, aby dowiedzieć się więcej na temat opisanego przykładu w celu uwzględnienia przekazanych nam informacji w raporcie z projektu i/lub zaproszenia odnośnych podmiotów do udziału w jednym z zaplanowanych warsztatów.

C.1 Przykłady dobrych praktyk

Prosimy o krótką informację na temat podanych przykładów.

Jeśli wolisz porozmawiać o przykładzie przez telefon, zaznacz to tutaj!

C.2 Przykłady złych praktyk

Prosimy o krótką informację na temat podanych przykładów.

Jeśli wolisz porozmawiać o przykładzie przez telefon, zaznacz to tutaj!

Sekcja D: [Przedstawiciele związków zawodowych i pracowników na poziomie przedsiębiorstw]

Twoja ogólna ocena wpływu cyfryzacji

W niniejszej ostatniej sekcji ankiety interesuje nas Twoje postrzeganie cyfryzacji i Twoja ocena jej wpływu na pracę i zatrudnienie.

D.1 Co według Ciebie oznacza pojęcie cyfryzacji i jakie wiąże się z nią duże możliwości oraz zagrożenia?

W jakim stopniu zgadzasz się z poniższą oceną?

		Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie wiem
a	To tylko chwytliwe określenie oznaczające nowe technologie i zmiany wywołane technologiami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	U mnie w kraju/przedsiębiorstwie/pracy cyfryzacja zapewni więcej możliwości niż zagrożeń.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

c) *Jakie duże **możliwości** wiążą się w Twoim odczuciu z cyfryzacją i jej wpływem (na miejsca pracy, gospodarkę, rynek pracy, społeczeństwo)?*

*Wskaż **dwie największe możliwości** poprzez zaznaczenie poniższych pól.*

- Tworzenie nowych miejsc pracy (inżynierowie informatycy, naukowcy, specjaliści ds. sieci itp.)
- Inteligentne fabryki – zostaną przywrócone zadania, które przeniesiono do tańszych krajów
- Skrócenie czasu pracy i większa autonomia pracy
- Lepsza ergonomia dzięki wsparciu w wykonywaniu ciężkich, niebezpiecznych i skomplikowanych prac
- Nowe formy współpracy i współpraca między pracownikami a maszynami
- Nowe formy zarabiania pieniędzy w gospodarce dzielenia się
- Nowe możliwości dla kobiet, większa równość płci
- Inne:

c) *Jakie duże **zagrożenia** wiążą się w Twoim odczuciu z cyfryzacją i jej wpływem (na miejsca pracy, gospodarkę, rynek pracy, społeczeństwo)?*

*Wskaż **dwa największe zagrożenia** poprzez zaznaczenie poniższych pól.*

- Likwidacja miejsc pracy, nowe formy cyfrowego taylorizmu i rozwój pracy o niepewnym charakterze
- Zwiększona konkurencja między pracownikami w celu zmniejszenia kosztów, np. przez pracę za pośrednictwem platform cyfrowych
- Wzrost nierówności między pracownikami
- Wydłużenie czasu pracy – więcej pracy wykonywanej w „dowolnym czasie, z dowolnego miejsca”
- Intensyfikacja pracy, uzależnienie od „właścicieli danych” i nadzoru
- Osłabienie reprezentacji pracowników, stopniowe osłabienie zasięgu działań i rokowań zbiorowych
- Erozja podstawy opodatkowania i finansowania ubezpieczeń społecznych
- Inne:

ANKIETA DLA PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM CYFROWYCH

Szanowny Uczestniku,

Dziękujemy za udział w ankiecie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.

Zależy nam bardzo na poznaniu Twojej motywacji oraz powodów podjęcia pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, poglądów na temat warunków pracy oraz oceny możliwości ich poprawy.

Wypełnienie ankiety nie powinno zająć więcej niż 10 minut.

Wszystkie odpowiedzi pozostaną całkowicie poufne.

W razie pytań dotyczących ankiety zachęcamy do kontaktowania się z nami. Prosimy pisać na adres:

WKOWALSK@ETUC.ORG

1) Z jakiego kraju pochodzisz?

2) Ile masz lat?

<input type="radio"/> Poniżej 20	<input type="radio"/> 20–29	<input type="radio"/> 30–39	<input type="radio"/> 40–49	<input type="radio"/> 50–59	<input type="radio"/> Powyżej 60
-------------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------

3) Jak długo pracujesz za pośrednictwem platform cyfrowych?

<input type="radio"/> Krócej niż rok	<input type="radio"/> 2–3 lata	<input type="radio"/> Dłużej niż 3 lata
---	-----------------------------------	--

4) Jak określiłbyś swój obecny status zawodowy?

- Jestem pracownikiem wykonującym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych
- Jestem pracownikiem wykonującym pracę zlecaną za pośrednictwem platform społecznościowych
- Jestem pracownikiem gospodarki aplikacji
- Jestem osobą zatrudnioną
- Jestem freelancerem
- Jestem osobą samozatrudnioną
- Inne:

Zachęcamy do swobodnego komentowania.

5) Ile godzin miesięcznie pracujesz za pośrednictwem platform cyfrowych?

- 0–3 godziny
- 4–10 godzin
- 11–40 godzin
- 41–100 godzin
- Ponad 100 godzin

6) Na czym polega Twoja praca za pośrednictwem platform cyfrowych?

- Wykonuję pracę fizyczną w sąsiedztwie, np. prowadzenie samochodu, dostarczanie żywności, sprzątanie czy naprawy, np. w prywatnych domach, itp.
- Wykonuję pracę zdalną („w chmurze”), na przykład transkrypcję nagrań, opisywanie zdjęć
- Inne:

7) Czy pracujesz jednocześnie na więcej niż jednej platformie?

- Tak
- Nie

Zachęcamy do swobodnego komentowania.

8) Czy masz inną pracę poza pracą wykonywaną za pośrednictwem platform cyfrowych?

- Samozatrudnienie/freelancer
 Praca na pełny etat
 Praca na część etatu
 Studia
 Nie
 Inne:

9) Skąd decyzja o podjęciu pracy za pośrednictwem platform cyfrowych?

Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami.

		Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie wiem
a	Praca za pośrednictwem platform cyfrowych to moje główne źródło dochodu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Praca za pośrednictwem platform cyfrowych to moje źródło dodatkowego dochodu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Jestem pracownikiem wykonującym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, ponieważ nie udało mi się znaleźć innej pracy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Pracuję za pośrednictwem platform cyfrowych, ponieważ podoba mi się elastyczność i autonomia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Praca za pośrednictwem platform cyfrowych to dla mnie na pewno sytuacja przejściowa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	Inne przyczyny:					

10) Jak oceniasz swoje warunki pracy?

Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami.

		Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie wiem
a	Praca za pośrednictwem platform cyfrowych ma więcej zalet niż wad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Ogólnie rzecz biorąc, podoba mi się praca za pośrednictwem platform cyfrowych.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	System operacyjny, przepływy pracy i wykorzystywane algorytmy platformy są przejrzyste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Jako osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform cyfrowych jestem traktowany jako osoba, a nie jako anonimowy środek produkcji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Otrzymuję uczciwe wynagrodzenie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	W ramach pracy za pośrednictwem platform cyfrowych mam przydzieloną osobę kontaktową, która może udzielić mi pomocy w razie wątpliwości lub problemów.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

g	Pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych komunikują się ze sobą w realnym świecie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h	Pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych komunikują się ze sobą za pomocą mediów społecznościowych.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i	Nie odczuwam większego zagrożenia dla bezpieczeństwa socjalnego w porównaniu z innymi pracownikami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j	Z łatwością przechodzę z jednej platformy na drugą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) Jakie są Twoje oczekiwania wobec związków zawodowych?

Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami.

		wan nie się zgadza	Zgadza m się	Nie zgadza m się	wan nie się zgadza	Nie wiem
a	Związki zawodowe powinny organizować pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Związki zawodowe powinny wspierać tworzenie spółdzielni pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Związki zawodowe powinny negocjować porozumienia z platformami cyfrowymi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Związki zawodowe powinny wspierać samoorganizację pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Związki zawodowe powinny przyznawać certyfikaty platformom cyfrowym.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	Związki zawodowe powinny mediuować w sporach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g	Nie mam żadnych oczekiwań.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Związki zawodowe powinny zapewniać doradztwo/wsparcie pracownikom wykonującym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w następujących obszarach:

h	Pomoc prawna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i	Doradztwo w zakresie dochodu oraz bezpieczeństwa socjalnego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j	Wsparcie i doradztwo w zakresie szkoleń i rozwijania umiejętności	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k	Wsparcie i doradztwo w zakresie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l	Wsparcie w zakresie negocjacji z właścicielami platform	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m	Poprawa ochrony pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n	Inne:					

Dziękujemy!

Jeśli podałeś swoje dane kontaktowe, poinformujemy Cię o wynikach ankiety i dalszych działaniach w ramach projektu ETUC dotyczącego godnej pracy za pośrednictwem platform cyfrowych.

Przegląd seminariów grupowych

W ramach projektu „Partycypacja pracowników: klucz do sprawiedliwej cyfryzacji” Europejska Konfederacja Związków Zawodowych we współpracy z organizacjami członkowskimi z Danii, Estonii, Hiszpanii i Niemiec zorganizowała serię czterech seminariów, które będą odbywać się w grupach.

Seminaria jednodniowe odbywały się według podobnej konwencji. Obejmowały prezentację aktualności dotyczących cyfryzacji przez lokalne organizacje związkowe i przedstawicieli rządu kraju organizatora. Ponadto seminaria zapewniły przedstawicielom związków zawodowych i pracowników na poziomie przedsiębiorstw z sześciu lub siedmiu innych państw członkowskich UE przestrzeń do prezentacji aktualności, dobrych praktyk i innych aspektów związanych z partycypacją pracowników w kontekście zarządzania transformacją cyfrową na poziomie przedsiębiorstwa i poza nim.

Wstępne wyniki badania ETUC przedstawiono podczas wszystkich czterech seminariów grupowych.

W poniższej tabeli przedstawiono podsumowanie informacji na temat miejsc, terminów i krajów uczestniczących dla poszczególnych seminariów grupowych.

Seminaria grupowe zorganizowane w ramach projektu „Partycypacja pracowników: klucz do sprawiedliwej cyfryzacji”

Seminarium grupowe 1	22.06.2017	Kopenhaga (Dania)	Dania, Norwegia, Francja, Irlandia, Łotwa, Chorwacja, Polska
Seminarium grupowe 2	19.09.2017	Tallin (Estonia)	Estonia, Szwecja, Luksemburg, Włochy, Malta, Rumunia, Litwa
Seminarium grupowe 3	15.02.2018	Madryt (Hiszpania)	Hiszpania, Finlandia, Belgia, Grecja, Cypr, Słowacja, Bułgaria
Seminarium grupowe 3	04.06.2018	Berlin (Niemcy)	Niemcy, Holandia, Austria, Portugalia, Wielka Brytania, Węgry, Czechy, Słowenia